

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PARTISIPASI DALAM PELATIHAN
PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA GURU MI SE-KECAMATAN
GATAK SUKOHARJO TAHUN 2022/2023**

TESIS



Disusun Oleh:

DIYAH UTAMI KUSUMANINGSIH

NIM: 214031006

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Magister

dalam Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PARTISIPASI DALAM PELATIHAN
PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA GURU MI SE-KECAMATAN
GATAK SUKOHARJO TAHUN 2022/2023**

DIYAH UTAMI KUSUMANINGSIH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh 1) motivasi kerja terhadap kinerja guru 2) partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru 3) motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Penelitian menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian dilaksanakan di MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo. Waktu penelitian mulai bulan September 2022 hingga bulan Agustus 2023. Populasi penelitian adalah seluruh guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo sebanyak 98 guru. Jumlah sampel adalah sebanyak 79 guru. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Sampel ditarik menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data variabel motivasi kerja, partisipasi dalam pelatihan pengembangan dan kinerja guru dikumpulkan menggunakan kuisioner. Uji asumsi meliputi uji keacakan sampel, uji normalitas data, uji linearitas dan keberatan regresi dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis meliputi: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diuji menggunakan uji korelasi dan regresi tunggal 2) Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru diuji menggunakan korelasi dan regresi tunggal 3) Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru diuji menggunakan uji korelasi dan regresi ganda.

Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 30,5%. Sumbangan faktor lain adalah 69,5%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 49,431 + 0,553 X_1$, 2) Terdapat pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Sumbangan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru adalah 33,1%. Sumbangan faktor lain adalah 66,9%. Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 58,378 + 0,575 X_2$, 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sumbangan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 37,9%. Sumbangan faktor lain adalah 62,1%. Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 42,621 + 0,300 X_1 + 0,371 X_2$.

Kata kunci: motivasi kerja, partisipasi dalam pelatihan pengembangan, kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between 1) work motivation on teacher performance 2) participation in development training on teacher performance 3) work motivation and participation in development training on teacher performance.

Research using correlational research methods. The research was carried out in MI throughout the Gatak District, Sukoharjo. The time for the research was from September 2022 to August 2023. The study population was all MI teachers in the Gatak Sukoharjo District, consisting of 98 teachers. The number of samples is 79 teachers. Sample size was determined using the Slovin formula. Samples were drawn using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. Variable data on work motivation, participation in development training and teacher performance were collected using a questionnaire. Assumption tests include sample randomness tests, data normality tests, linearity and regression objection tests and multicollinearity tests. Hypothesis testing includes: 1) The effect of work motivation on teacher performance was tested using a single correlation and regression test 2) The effect of participation in development training on teacher performance was tested using a single correlation and regression 3) The effect of work motivation and participation in development training together on performance teachers were tested using correlation tests and multiple regression.

The results of the hypothesis test show 1) There is an influence of work motivation on teacher performance. The contribution of work motivation to teacher performance is 30.5%. The contribution of other factors is 69.5%. The effect of work motivation on teacher performance is shown by the regression equation $Y = 49.431 + 0.553 X_1$, 2) There is an effect of participation in development training on teacher performance. The contribution of participation in development training to teacher performance is 33.1%. The contribution of other factors is 66.9%. The effect of participation in development training on teacher performance is shown by the regression equation $Y = 58.378 + 0.575 X_2$, 3) There is an effect of work motivation participating in joint development training on teacher performance. The contribution of work motivation and participation in development training together on teacher performance is 37.9%. The contribution of other factors is 62.1%. The influence of work motivation and participation in development training together on teacher performance is shown by the regression equation $Y = 42.621 + 0.300 X_1 + 0.371 X_2$.

Keywords: work motivation, participation in development training, teacher performance

خلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر (١) دافعية العمل على أداء المعلمين (٢) المشاركة في التدريب التطويري على أداء المعلمين (٣) دافعية العمل والمشاركة في التدريب التطويري المشترك على أداء المعلمين.

في جميع المدرسة الابتدائية البحث باستخدام طرق البحث الارتباطية. تم إجراء البحث في إلى أغسطس ٢٠٢٣. ٢٠٢٢ كان وقت البحث من سبتمبر ، سوكوهارجو جاتاك أنحاء منطقة المدرسة الابتدائية في منطقة جاتاك سوكوهارجو كان مجتمع الدراسة هو جميع معلمي معهد ، ويتألفون من ٩٨ معلمًا. وبلغ عدد العينات ٧٩ معلمًا. تم تحديد حجم العينة باستخدام صيغة تم سحب العينات باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية الطبقة المتناسبة. تم جمع بيانات متغيرة عن دوافع العمل والمشاركة في التدريب التنموي وأداء المعلم باستخدام استبيان. تشمل اختبارات الافتراض اختبارات عشوائية العينة ، واختبارات الحالة الطبيعية للبيانات ، واختبارات اعتراض الخطية والانحدار ، واختبارات الخطية المتعددة. يشمل اختبار الفرضيات: (١) تم اختبار تأثير تحفيز العمل على أداء المعلم باستخدام اختبار ارتباط واحد وانحدار (٢) تم اختبار تأثير المشاركة في التدريب التنموي على أداء المعلم باستخدام اختبار ارتباط واحد وانحدار (٣) تأثير تحفيز العمل والمشاركة في التدريب التنموي معًا على أداء المعلمين تم اختبارهما باستخدام اختبارات الارتباط والانحدار المتعدد.

تظهر نتائج اختبار الفرضية (١) وجود تأثير لتحفيز العمل على أداء المعلم. مساهمة دافع العمل في أداء المعلم ٣. ٥٪ مساهمة العوامل الأخرى هي ٦٩,٥٪. يظهر تأثير دافع العمل على أداء المعلم من خلال معادلة الانحدار $Y = 49,431 + 1X,0553$ هناك تأثير للمشاركة في التدريب التنموي على أداء المعلم. تبلغ نسبة مساهمة المشاركة في التدريب التنموي في أداء المعلم ٥٧,٥٪. مساهمة العوامل الأخرى هي ٤٢,٥٪. يظهر أثر المشاركة في التدريب التنموي على أداء المعلم من خلال معادلة الانحدار $Y = 58,378 + 2X,0575$ هناك تأثير لدوافع العمل المشاركة في التدريب التنموي المشترك على أداء المعلم. مساهمة تحفيز العمل والمشاركة في التدريب التنموي معًا على أداء المعلم ٣٧,٩٪. مساهمة العوامل الأخرى هي ٦٢,١٪. يظهر تأثير دافع العمل والمشاركة في التدريب التنموي معًا على أداء المعلم من خلال معادلة الانحدار $Y = 42,621 + 1X,0300 + 2X,0371$

الكلمات المفتاحية: تحفيز العمل ، المشاركة في التدريب التنموي ، أداء المعلم

NOTA PEMBIMBING TESIS

Hal: Tesis

Sdr/i. Diyah Utami Kusumaningsih

NIM. 214031006

Kepada:

Yth. Direktur Pascasarjana

UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah kami memberikan bimbingan atas Tesis Saudara:

Nama : Diyah Utami Kusumaningsih

NIM : 214031006

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo Tahun 2022/2023

Kami menyetujui bahwa Tesis tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan pada Sidang Tesis.

Demikian persetujuan disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Surakarta, 14 September 2023

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd.
NIP. 19700926 200003 1 001




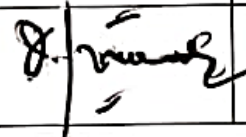
LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PARTISIPASI DALAM PELATIHAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA GURU MI SE-KECAMATAN GATAK SUKOHARJO TAHUN 2022/2023

Disusun Oleh:
DIYAH UTAMI KUSUMANINGSIH
NIM: 214031006

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Tesis Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.

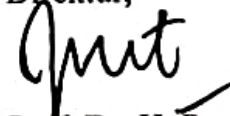
Pada Hari Kamis Tanggal 14 Bulan September Tahun 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd. NIP. 19700926 200003 1 001 Ketua Sidang/Pembimbing		10-10-2023
2	Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd NIP. 19811028 200901 1 008 Sekertaris Sidang		10-10-2023
3	Prof. Dr. H. Imam Makruf, S.Ag., M.Pd NIP. 197108011999031003 Penguji 1		9-10-2023
4	Dr. Khuriyah, S.Ag., M.Pd NIP. 19731251998032002 Penguji 2		10-10-2023

Surakarta, 14 September 2023

Mengetahui,

Direktur,



Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd.
NIP. 19700926 200003 1 001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diyah Utami Kusumaningsih

NIM : 214031006

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo Tahun 2022/2023

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan dan dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Surakarta, 14 September 2023

Hormat saya

Diyah Utami Kusumaningsih

NIM: 214031006

HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah

kesulitan itu ada kemudahan” (Q.S Asy-Syarh : 5-6)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua kami yang telah membesarkan, mendidik, dan mendo'akan kami dengan penuh kasih sayang dan kesabaran
2. Adik dan keluarga lain
3. Almamater UIN Raden Mas Said Surakarta

KATA PENGANTAR

Dengan Asma Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas Kasih Sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Untuk itu penulis ucapkan rasa syukur kehadirat-Nya seraya mengucapkan segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, dengan terselesaikannya Tesis ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Judul yang diangkat dalam tesis ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo Tahun 2022/2023”, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian Tesis ini telah melibatkan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, perorangan maupun lembaga yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian penyusunan Tesis ini, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang penulis hormati.

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

- 1) Yth. Prof. Dr. H. Mudhofir Abdullah, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta
- 2) Yth. Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta serta Dosen Pembimbing Tesis
- 3) Yth. Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
- 4) Seluruh Dosen dan staff Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta
- 5) Yth. Purwanto, S.HI., S.PdI., M.Pd., selaku Kepala Madrasah MI Guppi Wironanggan
- 6) Yth bapak/ibu Kepala Madrasah Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo
- 7) Yth bapak/ibu Guru Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo
- 8) Bapak Sugeng Supriyanto dan Ibu Sutini, selaku orang tua
- 9) Keluarga besar

Penulis menyadari bahwa penyusunan penulisan tugas akhir yang berupa Tesis ini belum sempurna dan penulis berharap semoga Tesis ini dapat sedikit memberikan manfaat bagi para praktisi pendidikan dan perkembangan ilmu pengetahuan,

khususnya bidang kajian pendidikan serta dapat dijadikan salah satu rujukan bagi peneliti atau penulis karya ilmiah lainnya.

Akhir kata penulis berbesar hati apabila para pembaca sudi memberikan kritik, saran dan masukan dalam rangka proses penulisan dan penelitian berikutnya.

Surakarta, 14 September 2023

Penulis,

Diyah Utami Kusumaningsih

NIM: 214031006

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin.

Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan tesis ini.

ARAB	NAMA	Latin	KETERANGAN	RUMUS'
أ	Alif	-	-	-
ب	Ba'	B	Be	-
ت	Ta'	T	Te	-
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas	1e6o & 1e61
ج	Jim	J	Je	-
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah	1e24 & o17c
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha	-
د	Dal	D	De	-
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas	o17b & o17c
ر	Ra'	R	Er	-
ز	Zai	Z	Zet	-
س	Sin	S	Es	-
ش	Syin	SY	Es dan Ye	-
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah	1e62 & 1e63
ض	Ḍad	Ḍ	De dengan titik di bawah	1eoc & 1eod
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah	1e6c & 1e6d
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah	1e92 & 1e93
ع	`Ain	`	Koma terbalik (di atas)	‘-
غ	Gain	G	Ge	
ف	Fa	F	Fa	

ق	Qaf	Q	Qi	
ك	Kaf	K	Ka	
ل	Lam	L	El	
م	Mim	M	Em	
ن	Nun	N	En	
و	Wau	W	We	
هـ	Ha	H	Ha	
ء	Hamzah	‘	Apostrof	-‘
ي	Ya	Y	Ye	

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK (Bahasa Indonesia).....	ii
ABSTRAK (Bahasa Inggris)	iii
ABSTRAK (Bahasa Arab)	iv
NOTA PEMBIMBING TESIS.....	v
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	vi
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Identifikasi Masalah.....	8
C.Pembatasan Masalah.....	8
D.Rumusan Masalah.....	9
E.Tujuan Penelitian	9
F.Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A.Kajian Teori	10
1. Motivasi Kerja	10
2. Pelatihan dan Pengembangan	16
3. Kinerja Guru	35
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	42
5. Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru	43

6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru	44
B. Penelitian Terdahulu.....	46
C. Kerangka Berfikir	49
D. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel	56
D. Teknik Pengumpulan Data	59
E. Teknik Analisis Data	82
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	94
A. Deskripsi Data	94
B. Pengujian Persyaratan	100
C. Pengujian Hipotesis.....	111
D. Pembahasan	120
BAB V PENUTUP.....	128
A. Simpulan	128
B. Implikasi Penelitian.....	129
C. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN-LAMPIRAN	138

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kinerja Guru 2020 dan 2021	4
Tabel 3.1	Waktu dan Tahapan Pelaksanaan Penelitian	56
Tabel 3.2	Daftar Jumlah Populasi Setiap Sekolah	57
Tabel 3.3	Perhitungan Sampel	59
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja	61
Tabel 3.5	Skoring Penyusunan Instrumen Pengukuran Variabel	61
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja	64
Tabel 3.7	Kisi-kisi Instrumen Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	68
Tabel 3.8	Skoring Penyusunan Instrumen Pengukuran Variabel	69
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	72
Tabel 3.10	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	76
Tabel 3. 11	Skoring Penyusunan Instrumen Pengukuran Variabel	77
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru	80
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X1)	94
Tabel 4.2	Skor Maksimum, Minimum, Rata-rata, Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Angket Motivasi Kerja (X1)	96
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)	96
Tabel 4.4	Skor Maksimum, Minimum, Rata-rata, Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)	98
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)	98
Tabel 4.6	Skor Maksimum, Minimum, Rata-rata, Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Angket Kinerja Guru (Y)	99
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru (Y)	101
Tabel 4.8	Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	103
Tabel 4.9	Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	104
Tabel 4.10	Uji Linearitas Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru	106
Tabel 4.11	Hasil Regresi Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru	107
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	110
Tabel 4.13	Uji Korelasi Product Moment Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	111
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	112
Tabel 4.15	Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	113
Tabel 4.16	Uji Korelasi Product Moment Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru	114

Tabel 4.17	Hasil Uji Determinasi Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru	115
Tabel 4.18	Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	116
Tabel 4.19	Uji Korelasi Product Momen Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru	117
Tabel 4.20	Hasil Uji Determinasi Momen Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru	118
Tabel 4.21	Hasil Regresi Momen Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru	119
Tabel 4.22	Tabel Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembang (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru	54
Gambar 4.1	Diagram Frekuensi Motivasi Kerja	95
Gambar 4.2	Diagram Frekuensi Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	97
Gambar 4.3	Diagram Frekuensi Kinerja Guru	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Motivasi Kerja	139
Lampiran 2	Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	160
Lampiran 3	Angket Kinerja Guru	181
Lampiran 4	Data Penelitian.....	201
Lampiran 5	Penyajian Data	211
Lampiran 6	Uji Keacakan Sampel	218
Lampiran 7	Uji Normalitas Data	220
Lampiran 8	Uji Linearitas dan Keberatan Regresi	224
Lampiran 9	Uji Hipotesis	227

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru seharusnya mempunyai kinerja yang tinggi. Tuntutan tingginya kinerja guru disebabkan karena mutu pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru (Ardiana, 2017; Idris, 2017; Rahmatullah, 2016; Saondi & Suherman, 2012; Wardana, 2013). Kinerja guru yang tinggi ditunjukkan dengan kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi kerja yang baik (Dwiyani & Sarino, 2018: 92). Sejalan dengan pendapat Susanto (2012: 200), kinerja guru yang tinggi ditunjukkan dengan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Indikator tingginya kinerja guru dapat dilihat ketika guru menjadwal atau merencanakan pekerjaan, melaksanakan pekerjaannya apakah dapat memanajen waktu dengan baik, bagaimana hasil dan ketepepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta komunikasi antar rekan kerja maupun dengan kepala madrasah. Jika guru mempunyai kriteria yang telah disebutkan maka guru tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi.

Tugas dan tanggungjawab yang diemban guru sangatlah banyak, dalam menjalankan tugasnya guru yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut Chotimah

(dalam Darmadi, 2018) guru adalah seseorang yang berperan sebagai penstransfer ilmu pengetahuan yang semula berasal sumber belajar akan diteruskan kepada peserta didik, jadi guru merupakan sarana untuk menghubungkan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk di berikan kepada siswa. Orang tua kedua peserta didik adalah guru. Peran guru dalam suatu pendidikan sangat memiliki pengaruh yang besar bagi peserta didik dengan begitu kinerja guru sangatlah dinilai oleh berbagai pihak. Dikarenakan guru harus mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat menyampaikan ilmu serta menjalankan tugas-tugas maupun kewajibannya secara professional. Kinerja guru merupakan seluruh usaha yang dilaksanakan guru untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diembannya baik tugas mengajar maupun tugas utamanya untuk meingkatkan profesionalisme guru dan pendidik guna mencapai tujuan pendidikan.

Idealnya guru haruslah memiliki mutu yang baik untuk menjalankan pengajaran, pelatihan serta pendidikan secara efektif dan efisien. Menurut Usman (dalam Riva'i, 2019: 79), guru yang profesional adalah guru yang memiliki kepekaan dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan zaman. Perkembangan zaman yang semakin maju yang diiringi dengan perkembangan teknologi akan berdampak pada kinerja guru, dimana guru akan dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman terutama teknologi guna mempermudah kerja guru serta mempermudah penyampaian materi yang diberikan. Guru yang profesioal adalah guru yang peka dan tanggap terhadap

perkembangan zaman dimana guru dapat menerima dan melaksanakan perubahan yang terjadi.

Perkembangan zaman memberikan tuntutan baru kepada guru agar dapat mengoprasikan dan memanfaatkan berbagai teknologi yang telah disediakan oleh madrasah. Guru yang profesioal akan berusaha mengikuti perubahan yang ada, baik perubahan teknologi maupun perkembangan ilmu pengetahuan. Sedangkan menurut Damanik (2019: 1-2), guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang mempunyai 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi profesional dan 4) kompetensi sosial. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dengan kemampuan guru dalam berbagai hal misalnya dalam proses kegiatan belajar mengajar serta administrasinya, memiliki kepribadian yang baik, dapat bersosialisai serta berinteraksi dengan baik, dan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam. Tugas yang diemban guru diyakini sesuai dengan standar yang berlaku sehingga dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya dalam memotivasi siswa. Kemampuan mengajar tersebutlah yang akan memberikan dampak positif bagi hasil yang ingin dicapai dalam pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan seperti dalam hasil akademik, sikap, ketrampilan siswa serta pola kerja guru yang semakin meningkat (Iskandar, 2013: 1019). Kinerja yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pengukuran kinerja guru melalui penyusunan Rencana Pembelajaran (RPP), kemampuan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), kemampuan mengevaluasi hasil belajar siswa, serta kemampuan dalam melaksanakan pengayaan dan remedial (Supardi, 2013: 73).

Pada kenyataannya guru memiliki kinerja yang rendah. Hal itu dibuktikan dengan rendahnya pendidikan di Indonesia melalui survai yang dilaksanakan oleh US News and World Report, BAV Group, dan Wharton School of the University of Pennsylvania yang mensurvei ribuan orang di 78 negara. Indonesia menempati peringkat 54 dari 78 negara pada tahun 2021, walaupun mengalami peningkatan 1 tingkat dari tahun sebelumnya yaitu 55 pada tahun 2020 namun Indonesia tidak pernah mengalami peningkatan yang signifikan (Yulianingsih, 2022).

Tabel 1.1
Hasil kinerja guru 2020 dan 2021

	2020	2021
Realisasi	46,01%	48,33%

Tahun 2021, terdapat capaian mengenai presentase guru dan tenaga kependidikan profesional sebesar 48,21% atau sebanyak 1,451,556 orang dari total 3,010,856 guru dan kepala sekolah. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2020 sebesar 46,01% terdapat peningkatan yang tidak signifikan yaitu 2,2 poin (Makarim, 2021). Hal tersebut menunjukkan rendahnya kinerja guru di Indonesia.

Rendahnya kinerja guru terlihat dari rendahnya kualitas pendidikan. Menurut penelitian yang dilakukan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan dengan hasil uji kompetensi kualitas guru di Indonesia yang diperoleh dalam kurun waktu 3 tahun terakhir menunjukkan bahwa kualitas guru masih sangat rendah, serta terdapat di beberapa provinsi yang mendapatkan hasil Ujian Nasional yang rendah hal tersebut menjadi salah satu indikator rendahnya kualitas guru di Indonesia (Efa,

2016). Dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand daya saing pendidikan di Indonesia juga tergolong rendah. Rendahnya kinerja guru tercemin dari daya saing pendidikan yang merupakan salah satu indikator dari rendahnya kinerja guru (Rosmawati et al., 2020: 19).

Kinerja guru di beberapa MI Se-Kecamatan Gatak juga masih rendah. Hal itu ditunjukkan oleh hasil observasi pada bulan September 2022- Desember 2022 yang menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru yang dapat dilihat dari kompetensi pedagogiknya. Hal tersebut meliputi kurangnya pemanfaatan fasilitas sekolah untuk menunjang pembelajaran, kurangnya penggunaan ice breaking, kurangnya penggunaan metode belajar yang bervariasi, dan kurangnya perencanaan pembelajaran. Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa guru yang menyatakan bahwa jarang sekali menggunakan media pembelajaran, metode yang bervariasi, penggunaan ice breaking dan membuat rencana pembelajaran seperti RPP.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Di antara faktor tersebut yaitu motivasi kerja guru, kepemimpinan kepala madrasah, fasilitas madrasah dan pelatihan pengembangan guru. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru penyebabnya karena motivasi kerja adalah hal paling penting pada diri seorang guru yang mempengaruhi dirinya untuk menjalankan pekerjaannya. Berbagai tugas dan tanggungjawab guru sangatlah banyak, menurut Sudjana (Oktavia, 2019) tugas dan tanggungjawab guru yang berupa tugas pokok profesi guru untuk mengajar, membimbing, dan administrator. Dalam mengajar guru

memiliki tugas yaitu merencanakan serta menjalankan proses belajar mengajar, serta membimbing yaitu memberikan tekanan tugas serta bantuan dalam memecahkan suatu masalah, dan sebagai administrator kelas. Adanya motivasi kerja guru akan memiliki kinerja yang baik. Menurut Winardi (dalam Riyadi & Mulyapradana, 2017: 108) motivasi kerja adalah keinginan pada diri seorang individu yang memunculkan suatu dorongan yang umumnya dipicu oleh diri sendiri maupun luar dirinya yang dapat berupa suatu imbalan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya baik secara positif maupun negatif. Tingginya motivasi kerja akan berdampak terhadap kinerja yang baik begitupun jika rendahnya motivasi kerja akan berdampak kinerja guru yang kurang baik.

Partisipasi dalam pelatihan pengembangan mempengaruhi kinerja guru, hal ini dikarenakan seiring dengan kemajuan teknologi maka akan mengubah sedikit demi sedikit suatu sistem ke arah yang dianggap lebih baik dari sebelumnya. Dengan adanya kemajuan teknologi guru dituntut untuk terus *up to date* dalam perkembangan teknologi. Selain tugas dan tanggungjawab guru tersebut ditambah lagi dengan penerapan teknologi dalam suatu pembelajaran maupun dalam administrasi pembelajaran. Perubahan-perubahan tersebut dapat di atasi dengan partisipasi guru dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan, pelatihan dan pengembangan ini dapat dilakukan secara mandiri maupun fasilitas dari sekolah guna meningkatkan kinerja guru. Menurut Hariandja (dalam Kalkoy, 2021: 153), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu upaya yang direncanakan oleh sekolah maupun organisasi guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai.

Dalam lembaga sekolah seharusnya, semua guru faham akan pentingnya pelatihan pengembangan pada guru hal tersebut untuk terus mengasah ketrampilan yang dimiliki oleh guru serta menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Penemuan awal pada penelitian di beberapa MI Se-Kecamatan Gatak dan hasil wawancara terhadap guru serta kepala madrasah, bahwa guru hanya mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh pihak madrasah saja. Padahal selama kurang lebih 2 tahun Indonesia mengalami pandemi pelatihan dan pengembangan tersebut sempat ditiadakan. Beberapa guru memilih tidak mengikuti pelatihan dan pengembangan diluar madrasah, hal tersebut terbukti saat pengumpulan berkas scan partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan sedikit sekali guru yang yang mengumpulkan berkas tersebut, dan beberapa guru hanya mengikuti 1-2 pelatihan pengembangan selama kurun waktu 2 tahun. Hal tersebut karena kurangnya kefahaman guru akan pentingnya partisipasi dalam pelatihan pengembangan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.

Meningkatnya kinerja guru seiring dengan bertambahnya pemahaman guru terhadap tujuan dan visi misi madrasah. Kinerja guru yang baik tercermin dalam motivasi kerja yang tinggi, partisipasi dalam pelatihan pengembangan yang tinggi sehingga menciptakan karya yang baik. Hal tersebut karena jika guru memahami dengan benar bahwa pekerjaan yang ia lakukan tidak semata-mata ingin memperoleh honor, namun terdapat harapan yang lebih tinggi yaitu pahala dari Allah Swt.

Mempertimbangkan kinerja guru merupakan bagian penting dari tenaga pendidikan di sekolah, kemudian persoalan tersebut mengkrucut terhadap aspek-aspek yang terdapat pada diri guru maka dengan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan yang menojol ini guru akan menunjukkan kinerjanya. Didasarkan dari persoalan di atas, maka penelitian ini akan meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi sejumlah masalah yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu:

1. Kurangnya penggunaan media pembelajaran
2. Metode pembelajaran yang kurang bervariasi
3. Kurangnya penggunaan ice breaking

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini membatasi pada masalah:

1. Motivasi kerja
2. Partisipasi dalam pelatihan pengembangan
3. Kinerja guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI se-kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023?
2. Adakah pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru di MI se-kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru di MI se-kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat dirumuskan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI se-kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.
2. Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru di MI se-kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.
3. Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru di MI se-kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian memberikan beberapa manfaat, baik secara teoristis maupun secara praktis.

1. Manfaat secara teoritis.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan khususnya perkembangan ilmu di bidang pendidikan terkait motivasi kerja kerja dan partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan serta kinerja guru serta sebagai referensi di penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis.

- a. Bagi guru

Manfaat penelitian bagi guru yaitu untuk peningkatan kinerja guru melalui motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan guru. Memperkuat komunikasi antara guru dengan kepala madrasah. Selain itu, untuk menjalin kerjasama yang baik dan memiliki sikap keterbukaan antar satu dengan yang lain.

- b. Bagi kepala madrasah

Manfaat penelitian bagi kepala madrasah yaitu untuk meningkatkan kolaborasi semua pendidik di sekolah. Sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

- c. Bagi pengawas

Manfaat penelitian bagi pengawas madrasah yaitu untuk memberikan masukan kepada kepala madrasah maupun guru untuk meningkatkan kinerja guru.

- d. Bagi siswa

Manfaat penelitian bagi siswa yaitu untuk meningkatkan prestasi dan hasil belajar siswa dengan partisipasi guru dalam pelatihan

pengembangan serta motivasi kerja guru yang tinggi, maka guru akan membuat suasana belajar mengajar yang menyenangkan dan mudah dipahami oleh siswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Beberapa teori menjelaskan tentang pengertian motivasi. Menurut Hasibuan (2011), “motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Menurut Fauzi (2013), motivasi merupakan suatu keinginan pada diri seseorang yang memunculkan suatu dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Mc.Donald (dalam Sardiman, 2012: 73), motivasi adalah suatu perubahan keinginan pada diri seseorang yang diawali dengan perasaan dan tanggapan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Petri (dalam Khodijah, 2014:150) yang menggambarkan motivasi sebagai suatu energi yang mengarahkan serta mendorong suatu individu dalam berperilaku. Morgan dkk (dalam Khodijah, 2014:150), menyatakan motivasi merupakan suatu kemauan yang menjadi dorongan dan arahan pada diri seorang individu untuk berperilaku demi mencapai suatu tujuan tertentu. Eggen dan Kauchak (dalam Khodijah, 2014:150) menggambarkan motivasi merupakan suatu tekad pada diri seseorang yang memberikan daya, memelihara

kelangsungan dan mendorong perilaku untuk mencapai suatu tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan seorang individu untuk melakukan sesuatu dalam berperilaku agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seorang individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Beberapa teori menjelaskan tentang pengertian motivasi kerja. Menurut Winardi (dalam Riyadi & Mulyapradana, 2017: 108) motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh dirinya sendiri maupun dari luar dirinya yang berupa imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif maupun secara negatif, hal tersebut tergantung dari situasi serta kondisi yang dihadapinya.

Berdasarkan kajian teori tentang motivasi kerja dapat diambil kesimpulan tentang pengertian motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan suatu pekerjaan guna memperoleh atau mendapatkan tujuan yang ingin dicapainya.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja akan muncul pada setiap diri individu, namun motivasi kerja pada setiap individu tentunya akan berbeda-beda tingkatannya. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersemangat untuk mencapai apa yang diharapkannya. Menurut beberapa ahli motivasi kerja

memiliki beberapa fungsi. Menurut Tasrim dan Elihami (2020: 44-43) fungsi motivasi kerja adalah sebagai pendorong manusia untuk melakukan kegiatan, jadi motivasi berfungsi sebagai penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan yang ia kehendaki, kedua sebagai penentu arah perbuatan, jadi motivasi berfungsi sebagai penentu arah untuk mencapai tujuan sesuai dengan rumusan tujuan yang telah ia buat dan ketiga sebagai penyeleksi perbuatan, jadi motivasi berfungsi sebagai penyeleksi perbuatan dimana seseorang akan memilah suatu kegiatan yang sesuai dengan tujuannya maka tidak akan memilih kegiatan yang tidak bermanfaat guna mencapai tujuannya.

Keinginan seseorang untuk mencapai apa yang diharapkan membuat individu memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan suatu perbuatan serta menyeleksi perbuatan-perbuatan manakah yang harus dilaksanakan dan tidak dilaksanakan agar pencapaian tujuan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut Snell dan Bohlander (dalam Armansyah, 2022: 47), motivasi memiliki suatu tujuan yang pertama untuk menimbulkan dorongan untuk melakukan perbuatan seperti dorongan untuk belajar, kedua sebagai pengarah untuk mengarahkan manusia dalam melakukan perbuatan demi tercapainya suatu tujuan yang diharapkan dan ketiga sebagai penggerak karena cepat lambatnya suatu perbuatan tergantung oleh besar kecilnya suatu motivasi individu tersebut.

Berdasarkan kajian teori tentang fungsi motivasi kerja dapat diambil kesimpulan tentang fungsi motivasi kerja. Fungsi motivasi kerja yang pertama memberikan dorongan manusia untuk bergerak melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu pekerjaan. Kedua, motivasi kerja pada diri seseorang akan menentukan arah perbuatan individu tersebut. Ketiga, dengan adanya motivasi kerja pada diri seorang individu maka individu tersebut akan memilah-milah perbuatan mana yang hendak dilakukan dan tidak dilakukann agar mencapai suatu tujuan yang diharapkannya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Salah satu hal yang mempengaruhi tercapainya suatu pekerjaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja akan timbul karena beberapa hal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dari dalam diri individu dan luar diri individu. Sejalan dengan pendapat Fauzi (2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pertama faktor internal (intrinsik) merupakan faktor yang timbul pada diri seorang pegawai misalnya kesenangan dalam bekerja, kenyamanan dengan lingkungan sekitar serta tanggungjawab pribadi. Kedua faktor eksternal (ekstrinsik) merupakan faktor yang timbul dari luar diri pegawai misalnya: 1) penempatan pegawai, dengan menempatkan pegawai yang memiliki suatu kemampuan tententu sesuai posisi yang tepat

maka akan meningkatkan semangat bekerja dalam diri pegawai tersebut sehingga dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja pegawai yang hendak dicapai, 2) gaji dan insentif yang diberikan perusahaan, dengan memberikan gaji/imbalan yang sesuai dengan pekerjaan pegawai akan mendorong semangat kerja pegawai tersebut terlebih lagi dengan pemberian insentif akan menimbulkan semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi, 3) lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan memadai maka akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga dengan begitu akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

Timbulnya motivasi kerja pada diri seseorang akibat dari adanya dorongan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Tasrim dan Elihami (2020: 44) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Pertama faktor intrinsik merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu untuk memuaskan dirinya seperti hasrat untuk berprestasi, hasrat untuk mempunyai kehidupan pribadi dan untuk maju. Kedua, faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi semangat guru dalam bekerja yang dipengaruhi oleh luar diri individu. Seperti pekerjaan, status pekerjaan, tempat kerja, keamanan kerja, gaji atau penghasilan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan kajian teori tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat diambil kesimpulan tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berupa motivasi

intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya dorongan pada diri individu untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi intrinsik ini misalnya kesenangan, kenyamanan dan tanggungjawab ketika bekerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya dorongan semangat dari luar diri individu. Motivasi ekstrinsik penempatan pegawai, gaji dan insentif serta lingkungan kerja.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja ditandai atau dicirikan oleh sejumlah indikator. Menurut Baihaqi (2015: 101), terdapat beberapa indikator motivasi kerja meliputi: 1) keinginan untuk berprestasi, 2) keinginan untuk maju, 3) lingkungan kerja, dan 4) rasa aman. Menurut Mangkunegara (2011: 93) indikator motivasi kerja guru meliputi: 1) kebutuhan berprestasi, 2) peluang untuk berkembang, 3) kebanggaan terhadap pekerjaan, 4) kebutuhan tentang pengakuan dan 5) gaji yang diperoleh.

Pertama, keinginan untuk berprestasi. Seorang individu tentunya ingin mendapatkan suatu prestasi dari pekerjaan yang telah ia kerjakan. Keinginan ini mendorong individu untuk melakukan berbagai tindakan untuk memperoleh prestasi kerja yang ia harapkan.

Kedua, keinginan seseorang untuk maju atau menjadi lebih baik dari sebelumnya. Keinginan ini timbul dengan adanya dorongan yang kuat pada

diri individu untuk membenahi kualitas pekerjaannya. Sehingga ia akan melaksanakan suatu kegiatan untuk menjang perbaikan dirinya.

Ketiga, lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Jika seseorang memiliki lingkungan kerja yang positif maka motivasi kerjanya akan meningkat dan sebaliknya jika seseorang memiliki lingkungan kerja yang negatif maka motivasi kerja akan menurun.

Keempat, rasa aman yang diperoleh dalam suatu lembaga akan menimbulkan semangat kerja. Jika seseorang merasa aman maka dirinya akan bekerja secara semaksimal mungkin sehingga motivasi kerja akan meningkat.

Berdasarkan berbagai kajian teori dapat disimpulkan tentang indikator motivasi kerja. Indikator yang menandai adanya motivasi kerja pada diri seorang pegawai yaitu 1) keinginan untuk berprestasi, 2) keinginan untuk maju, 3) lingkungan kerja, 4) pengakuan, 5) rasa bangga terhadap pekerjaan dan 6) rasa aman.

2. Pelatihan dan Pengembangan

a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Beberapa teori menjelaskan pengertian pelatihan. Menurut Mangkunegara (dalam Sudargini, 2021: 213-214), pelatihan adalah suatu pendidikan jangka pendek yang dilakukan pegawai sesuai dengan prosedur

yang sistematis dan terorganisir guna mempelajari atau memperoleh pengetahuan serta keterampilan. Menurut Yoder (dalam (Kalkoy, 2021: 153), istilah dari pelatihan ditunjukkan pada karyawan pelaksana dan pengawas sedangkan istilah dari pengembangan ditunjukkan pada karyawan dengan tingkat manajemen. Menurut (Kalkoy, 2021: 153), pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan ketrampilan dengan jangka waktu yang relatif singkat sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan dengan tugas-tugas yang akan dihadapinya atau dengan kata lain untuk mencapai suatu tujuan dari individu, organisasi atau masyarakat. Menurut Toit (dalam Sudargini, 2021: 213-214) *coaching* adalah suatu keyakinan serta perilaku seseorang yang dapat menghambat kinerja. Sedangkan pelatihan menurut Sinambela (2012) adalah upaya sekolah yang direncanakan guna memfasilitasi pembelajaran pegawai mengenai kompetensi terkait pekerjaan.

Beberapa teori menjelaskan tentang pengertian pengembangan. Menurut Sumamora (dalam Kalkoy, 2021: 153) pengembangan yaitu suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional sehingga diharapkan dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Kalkoy, 2021: 153-154), pengembangan merupakan upaya dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pengembangan menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 69) dalam umar mashur merupakan “suatu

usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan”.

Beberapa teori menjelaskan tentang pengertian pelatihan pengembangan. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sudargini, 2021: 214), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu istilah-istilah yang berkaitan dengan upaya seseorang dalam merencanakan sehingga diharapkan dapat mencapai suatu penguasaan ketrampilan, pengetahuan maupun sikap dari pegawai. Menurut Hariandja (dalam Kalkoy, 2021: 153), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu upaya yang direncanakan oleh sekolah maupun organisasi guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai.

Berdasarkan kajian teori tentang pelatihan pengembangan dapat diambil kesimpulan tentang pengertian pelatihan pengembangan. Pelatihan pengembangan adalah suatu usaha yang direncanakan dan dilakukan oleh individu atau pihak sekolah untuk mencapai penguasaan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

b. Alasan mengadakan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sangatlah penting dilaksanakan baik diikuti secara pribadi ataupun diikuti secara bersama dengan adanya penyelenggaran pelatihan dan pengembangan oleh lembaga. Pelatihan pengembangan ini penting diadakan karena memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai. Pelatihan pengembangan memiliki alasan

menurut Harindja (dalam Saweduling, 2013: 586), alasan penting untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM yaitu pertama, dalam melakukan pekerjaan seringkali karyawan baru belum mengetahui benar cara melaksanakan tugasnya. Kedua, terdapat beberapa perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, seperti perubahan teknologi dan keberagaman tenaga kerja. Ketiga, untuk meningkatkan daya saing serta produktivitas. Keempat, dapat menyesuaikan dengan peraturan yang ada.

Pelatihan dan pengembangan diperlukan bagi suatu lembaga karena menimbulkan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada lembaga. Dengan adanya pelatihan pengembangan maka SDM dalam suatu lembaga akan berkualitas sehingga lembaga tersebut akan menjadi lebih baik dari sebelumnya bahkan akan menjadi lembaga yang maju dengan adanya konsisten dalam menjalankan dan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Menurut Justine dan Sirat (2006: 99-100) terdapat beberapa alasan pentingnya pelatihan dan pengembangan dilakukan yaitu program orientasi kurang efektif, perubahan-perubahan yang terjadi dalam menyelesaikan tugas, jabatan baru yang memerlukan ketrampilan, ketrampilan yang kurang memadai, dan adanya penyegaran kembali.

Pertama, adanya program orientasi. Program orientasi adalah suatu program dengan tujuan mengenalkan suatu pekerjaan kepada pegawai baru agar pegawai tidak kaget dengan pekerjaan yang akan mereka kerjakan.

Namun program orientasi ini tidak menyelesaikan masalah mengenai cara melakukan pekerjaan, cara menyelesaikan permasalahan dan lain sebagainya maka program orientasi tidak cukup bagi pegawai baru dalam menjalankan tugasnya. Perlunya program pelatihan dan pengembangan karena dengan pelatihan dan pengembangan akan memberikan suatu ilmu kepada pegawai sehingga yang semulanya pegawai tidak bisa melakukan hal tersebut akan bisa melakukannya secara cepat, tepat dan efisien.

Kedua, perubahan-perubahan dalam pekerjaan misalnya teknik penyelesaian masalah tugas yang diberikan jika tidak dilatih maka akan menimbulkan ketidakmampuan untuk mengatasi permasalahan satu dan kemudian akan meningkat karena pada umumnya suatu tugas akan berkaitan satu dengan yang lainnya.

Ketiga, adanya jabatan-jabatan baru. Ketika suatu lembaga terdapat jabatan-jabatan baru yang memerlukan ketrampilan. Maka pegawai dituntut agar mampu menguasai suatu ketrampilan yang dibutuhkan agar pegawai juga bisa naik jabatan.

Keempat, terdapat persoalan mengenai ketrampilan pegawai yang kurang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Seiring berkembangnya zaman maka akan meningkatnya tuntutan-tuntutan karena adanya suatu perubahan, jika suatu tuntutan tersebut tidak dapat terselesaikan akan menimbulkan suatu permasalahan yang baru. Pentingnya

pelatihan dan pengembangan diadakan untuk memberikan ketrampilan pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Kelima, penyegaran kembali. Rasa bosan akan timbul jika seseorang terus melakukan pekerjaan yang monoton maka pelatihan pengembangan baik dilakukan untuk menghindari kebiasaan buruk dalam suatu pekerjaan.

Beberapa alasan menguatkan pentingnya pengadaan pelatihan menurut Indrawan dan Nathanael (2022: 32) pertama, terdapat kesadaran dari manajer dengan adanya pelatihan akan meningkatkan produktifitas. Kedua, perlu belajar untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap terkait devisi yang mereka karena tahap rekrutmen dan seleksi saja tidak cukup. Ketiga, dengan adanya perkembangan beban kerja, pengetahuan dan tanggungjawab maka perlu adanya penyegaran dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai.

Berdasarkan kajian teori tentang alasan mengadakan pelatihan pengembangan dapat diambil kesimpulan tentang alasan mengadakan pelatihan pengembangan. Alasan pelatihan dan pengembangan yaitu program orientasi dirasa kurang efektif dalam mengatasi ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, memberikan pengetahuan tentang melaksanakan tugasnya dengan benar, dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi (seperti perubahan beban kerja, perubahan teknologi), meningkatkan daya saing sehingga memberikan semangat kepada pegawai untuk melakukan perubahan ke arah positif, meningkatkan

ketrampilan pegawai, serta penyegaran kembali melalui program pelatihan dan pengembangan.

c. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Partisipasi dalam pelatihan pengembangan akan memberikan manfaat bagi suatu lembaga terutama individu di dalamnya atau SDM. Manfaat dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat ini memberikan dampak positif bagi keberhasilan tujuan lembaga. Pelatihan dan pengembangan memiliki manfaat. Menurut Siagian (2010: 184-185) beberapa manfaat pelatihan pengembangan yang pertama, membantu pegawai untuk membuat keputusan yang lebih baik. Kedua, meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Ketiga, terdapat pengahayatan dan pelaksanaan dari faktor-faktor motivasional. Keempat, menimbulkan dorongan seseorang dalam meningkatkan kemampuan kerjanya. Kelima, meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengontrol serta mengatasi suatu masalah dalam pekerjaan serta menimbulkan rasa percaya diri pada seorang pegawai. Keenam, pegawai dapat memanfaatkan penyediaan informasi mengenai berbagai program. Ketujuh, meningkatkan kepuasan kerja. Kedelapan, meningkatkan apresiasi terhadap kemampuan seseorang. Kesembilan, memperbesar kemauan pekerja agar lebih mandiri. Kesepuluh, mengurangi rasa takut mengenai tugas baru yang akan diberikan.

Manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh suatu organisasi, individu dan bagian kepegawaian. Sejalan dengan pendapat bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan menurut M.J Tessin (dalam Justine & Sirat, 2006: 101-102) dirasakan oleh organisasi, individu dan bagian kepegawaian.

Pertama bagi organisasi, pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat bagi organisasi diantaranya yaitu membenahi tujuan, pengetahuan, ketrampilan moral, membantu pegawai dalam menyesuaikan diri pada perubahan, menangani permasalahan, serta meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja.

Kedua bagi individu, pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat bagi individu diantaranya yaitu memberikan rasa percaya diri dan pengembangan diri, meningkatkan motivasi kerja pegawai, membantu individu membuat keputusan yang tepat, serta mengurangi rasa takut akan perubahan-perubahan yang terjadi.

Ketiga bagi bagian kepegawaian, pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat bagi bagian kepegawaian diantaranya yaitu membenahi komunikasi antar kelompok dengan individu, memahami kebijakan yang ada dalam suatu organisasi, memberikan rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi, dan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan kajian teori tentang manfaat pelatihan pengembangan dapat diambil kesimpulan tentang manfaat pelatihan pengembangan.

Manfaat pelatihan pengembangan dapat dirasakan oleh organisasi, individu dan bagian kepegawaian. Manfaat pelatihan dan pengembangan secara umum yaitu memberikan motivasi seseorang untuk menjalankan tugasnya, memberikan pengetahuan mengenai ketrampilan-ketrampilan dalam bekerja, membantu menyelesaikan masalah dengan tepat, mengurangi rasa takut dalam menghadapi perubahan, meningkatkan kepercayaan diri, mempererat hubungan antara individu satu dengan yang lain maupun individu dengan atasan, memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan lain sebagainya.

d. Fungsi Pelatihan Pengembangan

Pelatihan pengembangan memiliki fungsi. Menurut Soekidjo (2003: 104-106) terdapat 3 fungsi pokok dalam pelatihan dan pengembangan yaitu pelatihan pegawai, pendidikan pegawai dan pengembangan pegawai.

Pertama, pelatihan pegawai (*employee training*), merupakan pelatihan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas dalam bidangnya masing-masing yang umumnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola program serta teknis fungsional dari program tersebut.

Kedua, pendidikan pegawai (*employee education*), merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pegawai secara individual yang bersifat promosi serta pengembangan karir.

Ketiga, pengembangan pegawai (*employee development*), merupakan kegiatan yang dilakukan pegawai dengan tujuan adanya pengembangan, pertumbuhan, perubahan departemen maupun unit kerja di dipertemen.

Fungsi pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan secara khusus pada pegawai dan secara umum pada suatu lembaga. Pelatihan pengembangan memberikan suatu *upgrade* ilmu pengetahuan maupun ketrampilan karena seiring bertambahnya waktu maka akan terjadi banyak perubahan-perubahan yang terjadi yang menimbulkan suatu tuntutan-tuntutan baru. Terdapat lima fungsi pelatihan yang harus dipahami agar dapat merancang strategi pelatihan dan pengembangan secara optimal. Lima fungsi pelatihan menurut Indrawan dan Nathanael (2022: 39-41) yaitu terkait *create a values-based culture*, pengembangan kapabilitas, mengasah potensi yang dimiliki, memotivasi pegawai, dan membangun *brand* organisasi.

Pertama, menciptakan budaya berbasis nilai. Iklim kerja yang diinginkan oleh kaum milenial adalah iklim kerja yang mengedepankan nilai kebersamaan dan kolaborasi. Maka perlunya program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kultur yang diinginkan oleh kaum *mileneal* untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman.

Kedua, pengembangan kapabilitas. Perkembangan zaman akan menjadikan terjadinya perkembangan ilmu pengetahuan. Seiring dengan perkembangan pengetahuan maka perlu adanya pengembangan sumber

daya manusia yang merupakan suatu investasi yang harus terus di *upgrade* agar tidak terjadinya ketertinggalan. Dampak yang dihasilkan dari pengembangan sumber daya manusia ini sangatlah besar, apalagi jika berorientasi untuk mencetak pemimpin generasi berikutnya.

Ketiga, mengembangkan potensi. Setiap pegawai bertanggung jawab atas dirinya sendiri untuk dapat bertahan pada suatu perusahaan. Paradigma mengenai pekerjaan yang mulanya dari pekerja yang paling lama bekerja tetap dipertahankan kini berubah menjadi pekerja yang *upgrade* potensi pada dirinyalah yang akan dipertahankan.

Keempat, motivasi pegawai. Pegawai yang memiliki ketertarikan terhadap tantangan, mereka akan cenderung menginginkan suatu perubahan untuk mengembangkan dirinya. Pelatihan merupakan fasilitas dari suatu lembaga terhadap mereka yang menyukai tantangan perubahan untuk mengembangkan ketrampilan mereka, dengan begitu akan meningkatkan suatu motivasi bagi pegawai.

Kelima, membangun *brand* organisasi. Salah satu pertimbangan kaum *milenial* dalam melamar pekerjaan adalah pandangan mereka terhadap pekerjaan tersebut, apakah pekerjaan itu akan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk mereka sehingga mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri atau tidak. Maka dari itu dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan membangun pandangan banyak

orang terhadap pekerjaan tersebut untuk meningkatkan reputasi bahwa pekerjaan tersebut akan membuat banyak orang berkembang.

Berdasarkan kajian teori tentang fungsi pelatihan pengembangan dapat diambil kesimpulan tentang fungsi pelatihan pengembangan. Fungsi pelatihan pengembangan yaitu menciptakan iklim kerja yang nyaman, memotivasi pekerja, membangun *brand* organisasi, untuk pelatihan, pendidikan dan pengembangan pegawai (pengembangan sumber daya manusia).

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan

Beberapa teori menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan pengembangan. Menurut Paais dan Souhoka (2021: 279-231) faktor yang mempengaruhi pelatihan pengembangan yaitu peserta pelatihan, pelatih, fasilitas pelatihan, kurikulum dan dana pelatihan.

Pertama, peserta pelatihan mempengaruhi keberhasilan pelatihan pengembangan adalah peserta pelatihan maka dari itu pemimpin haruslah menyeleksi calon peserta pelatihan yang dinilai dari kemampuan, motivasi serta perilakunya. Hal ini untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.

Kedua pelatih, faktor kedua yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan yaitu pelatih. Pelatih haruslah memiliki wawasan pengetahuan dan ketrampilan yang mumpuni agar dapat menyampaikan

materi dengan baik serta dapat diterima dan dipraktikkan oleh peserta pelatihan.

Ketiga, fasilitas pelatihan yaitu sarana prasarana penunjang program pelatihan dan pengembangan karena sarana prasana akan mempengaruhi keberhasilan program pelatihan pengembangan jika sarana prasana kurang memadai maka akan menghambat proses pelatihan dan pengembangan.

Keempat, Kurikulum yang diajarkan kepada peserta pelatihan pengembangan harus sesuai dan serasi dengan kurikulum dan tidak menyimpang dari kebutuhan guna mencapai tujuan dari diadakan pelatihan dan pengembangan tersebut.

Keempat, dana pelatihan pengembangan. Dalam pelaksanaan pelatihan pengembangan harus memiliki dana yang cukup agar tidak menghambat proses pelatihan dan pengembangan.

Keberhasilan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selanjutnya menurut Bismala, dkk (2018: 93) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan yaitu dukungan puncak, komitmen, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar, dan fungsi-fungsi SDM.

Pertama, dukungan manajer puncak. Dukungan pemimpin sebagai manajer puncak akan menentukan keberhasilan pelatihan dan pengembangan, jika tanpa adanya dukungan pemimpin maka pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil.

Kedua, komitmen. Semua manajer baik spesialis maupun generalis harus berkomitmen untuk terlibat dalam suatu proses pelatihan dan pengembangan guna tercapainya tujuan program pelatihan pengembangan tersebut.

Ketiga, kemajuan teknologi. Teknologi memiliki peranan yang penting dalam proses pelatihan dan pengembangan karena akan mengubah cara penyampaian materi pengetahuan kepada peserta pelatihan.

Keempat, kompleksitas organisasi. Perubahan tuntutan baik secara internal maupun eksternal membuat pegawai akan terus beradaptasi dengan tuntutan tersebut. Adanya perubahan tuntutan yang terjadi dapat menjadi pertimbangan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi.

Kelima, gaya belajar. Teknologi memudahkan sesuatu untuk tercapai. Dengan adanya teknologi diimbangi dengan kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan berbasis kebutuhan serta kecepatan yang konsisten dengan gaya belajar maka akan meningkatkan nilai pelatihan dan pengembangan mereka.

Keenam, fungsi-fungsi SDM. Program rekrutmen yang menarik calon-calon pegawai yang umumnya berkualifikasi sedang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan program pelatihan dan pengembangan. Karena penawaran kompensasi yang diberikan akan memberikan

pertimbangan bagi manajemen agar pegawai menghendaki peningkatan ketrampilan dan kemampuan dirinya.

Berdasarkan kajian teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan pengembangan dapat diambil kesimpulan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan pengembangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan pengembangan yaitu peserta pelatihan (minat, komitmen, gaya belajar), pelatih, pemimpin atau manajer (*support* pemimpin, fasilitas, dana pelatihan), kemajuan teknologi, fungsi-fungsi SDM dan kompleksitas organisasi.

f. Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dapat diikuti oleh individu secara mandiri maupun yang diselenggarakan oleh suatu lembaga. Pelatihan pengembangan yang diikuti secara mandiri berdasarkan kesadaran pada diri setiap individu untuk mengembangkan potensi pada dirinya ataupun untuk meng-*upgrade* pengetahuannya. Pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh lembaga pada umumnya bertujuan untuk memfasilitasi pegawai untuk mengembangkan potensi sesuai dengan pekerjaannya sehingga mencapai tujuan utama yang diharapkan. Teori menjelaskan tentang jenis-jenis pelatihan pengembangan. Menurut Hasibuan (dalam Sabri & Susanti, 2021: 77-78) terdapat dua jenis pelatihan dan pengembangan yaitu pelatihan secara resmi atau formal serta pelatihan dan pengembangan secara tidak resmi atau informal.

Pertama, pelatihan secara resmi atau formal yang diadakan atau dilaksanakan oleh suatu organisasi ditunjukkan kepada pegawainya. Jenis pelatihan ini dilaksanakan secara terjadwal atau telah direncanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga materi yang disampaikan dapat sesuai dengan kurikulum kebutuhan pelatihan.

Kedua, pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan secara tidak resmi atau informal. Kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan atas kemauan dirinya sendiri untuk mengembangkan atau meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuannya.

Pelatihan dan pengembangan membuka kesempatan pada setiap individu untuk mengembangkan dirinya. Banyak program pelatihan dan pengembangan yang dapat diikuti. Terdapat jenis-jenis program pelatihan dan pengembangan menurut Ramdhan dan Pasaribu (2021: 45-46) yaitu *onboarding*, manajemen resiko, manajemen keahlian, perencanaan karir, manajemen pengetahuan, pengalaman dan diklat.

Pertama, *onboarding*. Dimana pelatihan dan pengembangan ini ditunjukkan bagi karyawan baru. Hal ini untuk memenuhi kebutuhan karyawan baru untuk menunjang pekerjaannya. Dalam hal ini umumnya terdapat sesi perkenalan karyawan baru terhadap struktur organisasi, tujuan organisasi, proses, prosedur, peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan lain sebagainya.

Kedua, manajemen resiko. Pelatihan dan pengembangan jenis ini diperuntukan untuk semua pegawai yang umumnya untuk mengimplementasikan proses manajemen resiko sehingga dapat mengurangi resiko yang terjadi. Pelatihan dan pengembangan ini berisikan tentang keselamatan kerja, keamanan maupun kepatuhan.

Ketiga, manajemen keahlian. Pendidikan dan pelatihan jenis ini digunakan untuk mengidentifikasi kemampuan ataupun ketrampilan karyawan. Pelatihan dan pengembangan ini untuk memantau talenta karyawan dalam suatu perusahaan yang dimana dalam pelatihan dan pengembangan ini terdapat beragam tingkatan.

Keempat, perencanaan karir. Pelatihan dan pengembangan jenis ini diperuntukan kepada seluruh karyawan yang akan disesuaikan dengan minat dan bakat setiap individu yang berguna untuk meningkatkan kualitas kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan mereka dalam bekerja.

Kelima, pengalaman. Pelatihan dan pengembangan ini bertujuan untuk memberikan suatu pengalaman baru kepada karyawan karena dalam pelatihan dan pengembangan ini akan memberikan penugasan yang sifatnya lebih kreatif ataupun berbeda dengan tugas rutin yang dilakukan setiap harinya. Pelatihan dan pengembangan ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasakan langsung pengalaman yang berdampak langsung pada karir dan kontribusinya dalam perusahaan.

Keenam, diklat. Program pelatihan dan pengembangan jenis ini memberikan suatu pelatihan internal atau dapat pula mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan di luar perusahaan tidak menutup kemungkinan juga memberikan kesempatan (beasiswa) untuk memperoleh pendidikan formal selanjutnya tentunya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan kajian teori tentang jenis-jenis pelatihan pengembangan dapat diambil kesimpulan tentang jenis-jenis pelatihan pengembangan. Jenis-jenis pelatihan dan pengembangan yaitu formal dan informal. Pelatihan pengembangan formal adalah yang di adakan oleh organisasi secara terencana dan terstruktur, sedangkan pelatihan pengembangan informal adalah usaha yang dilakukan oleh diri sendiri untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuannya. Terdapat jenis pelatihan dan pengembangan lainnya yaitu *onboarding* yang ditunjukkan kepada pegawai baru, manajemen resiko untuk mengurangi resiko, manajemen keahlian untuk meningkatkan *skill*, perencanaan karir untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja, pengalaman untuk memberikan pengalaman yang berkesan guna menujung pekerjaannya, dan diklat yang diperuntukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

g. Indikator Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan pengembangan ditandai atau dicirikan oleh sejumlah indikator. Menurut Myori, dkk (2019: 107) menyatakan bahwa terdapat

beberapa indikator pelatihan dan pengembangan yaitu sebagai berikut: 1) tingkat pembelajaran (mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan), 2) tingkat perilaku (mengukur implementasi hasil pelatihan), 3) tingkat reaksi (mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti), 4) tingkat hasil (mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang adanya peningkatan baik kapasitas maupun kompetensi peserta pelatihan).

Pelatihan dan pengembangan diukur menggunakan tiga indikator menurut Nuryani (2014: 304-306) yaitu pendidikan, pelatihan teknis operasional dan pelatihan penjenjangan.

Pertama, pendidikan. Unsur terpenting dalam suatu pekerjaan adalah pendidikan. Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan sebagai pegawai. Indikator ini melihat sejauh mana seorang atasan mampu memberikan kesempatan pegawainya untuk melanjutkan atau meningkatkan suatu pendidikan maupun sejauh mana pegawai mempunyai kemauan untuk meningkatkan pendidikannya.

Kedua, pelatihan teknis operasional. Pelatihan ini pada umumnya diarahkan pada pelatihan yang memiliki hubungan langsung terhadap teknis operasional pekerjaan pegawai. Pelatihan yang ditunjukkan pada pegawai ini bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan teknis pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Ketiga, pelatihan perjenjangan. Pelatihan perjenjangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan manajerial pegawai. Peningkatan kemampuan dan kualifikasi pegawai untuk menduduki jabatan struktural tertentu.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan tentang indikator pelatihan pengembangan. Indikator pelatihan pengembangan meliputi: 1) tingkat pembelajaran, 2) tingkat perilaku, 3) tingkat reaksi, 4) tingkat hasil, 5) pendidikan, 6) pelatihan teknis operasional, dan 7) pelatihan perjenjangan.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Beberapa teori menjelaskan tentang pengertian kinerja guru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, atau prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerjanya. Sedangkan menurut Sudarmayanti (Shulhan, 2013: 97) menjelaskan kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau ujuk kerja atau penampilan kerja,. Senada dengan Sudarmayanti, A.P Mangkunegara (Shulhan, 2013: 97) menyatakan bahawa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut (Supardi, 2013: 54) kinerja guru merupakan

kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut (Jasmani & Mustofa, 2013: 156) kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan kajian teori tentang pengertian kinerja guru dapat diambil kesimpulan tentang pengertian kinerja guru. Kinerja guru adalah keseluruhan perilaku dalam memperoleh atau mencapai tujuan terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pendidik, pelatih dan pembimbing siswa sehingga dari tugas utama tersebut dapat meningkatkan profesi guru dan pendidik.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tugas dan kewajiban guru sangatlah banyak dari tugas mengajar dan juga tugas administrasinya. Berbagai tugas yang dibebankan kepada guru akan mempengaruhi kinerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Beberapa teori menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Pianda, 2018: 21) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individual serta variabel sosial dan organisasi. Pertama, variabel individual yang meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor dari

dalam individu lainnya. Kedua, variabel sosial dan organisasi yang meliputi peraturan-peraturan dalam organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Kemampuan guru dalam mengelola tugas yang dibebankan kepada dirinya dilandasi oleh beberapa faktor. Menurut Hidayatullah (dalam Pianda, 2018: 24-27) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu tingkat pendidikan guru, supervisi guru, program penataran, iklim yang kondusif, kondisi fisik dan mental, tingkat pendapatan, bersifat terbuka, kreatif dan semangat kerja yang tinggi, dan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Pertama, tingkat pendidikan guru. Pendidikan seseorang akan mempengaruhi kinerjanya, jika seseorang memiliki pendidikan yang tinggi maka semakin banyak pula ia mendapatkan ilmu pengetahuan maupun ketrampilan. Karena dalam suatu proses pendidikan tentunya akan mengubah pola pikir dan perilaku seseorang tersebut. Hal ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang tersebut tinggi maka akan semakin besar kemungkinan bahwa kinerjanya juga baik, didukung oleh bekal pengetahuan dan ketrampilan yang ia peroleh.

Kedua, supervisi guru. Supervisi merupakan rangkaian kegiatan guna membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah yang bertugas untuk memberikan bimbingan, bantuan,

pengawasan dan pelatihan yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran.

Ketiga, program penataran. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menyampaikan materi serta pengelolaan interaksi belajar mengajar. Karena guru dituntut memiliki kemampuan akademik yang memadai sehingga diharapkan dapat mengaplikasikannya kepada peserta didik guna meningkatkan hasil belajar siswa.

Keempat, iklim yang kondusif. Pengelolaan kelas serta interaksi yang terjadi antara guru dengan peserta didik, kepala sekolah, rekan guru maupun karyawan sekolah yang akan memberikan suasana yang menyenangkan dalam suatu sekolah sehingga memberikan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kelima, kondisi fisik dan mental. Kondisi fisik dan mental sangatlah berpengaruh terhadap kinerja guru karena dengan kondisi fisik yang sehat dan mental yang baik membuat guru dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.

Keenam, tingkat pendapatan. Perhatian tentang tingkat pendapatan guru serta jaminan kesejahteraan lainnya akan membuat guru semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Ketujuh, bersifat terbuka, kreatif dan semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu bagaimana cara kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas kepemimpinannya.

Kedelapan, kemampuan manajerial kepala sekolah. Kegiatan sekolah tidak lepas dari kegiatan administrasi yang didalamnya terdapat kemampuan manajemen berupa kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Hal ini sangatlah dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah jika kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik maka pengelolaan dalam sumber daya pendidikan akan baik pula sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pendapat lain menyatakan menurut Mahmudi (Shulhan, 2013: 103) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) faktor personal atau individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki. 2) faktor kepemimpinan, seperti kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan oleh pemimpin. 3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat dari rekan-rekannya, kepercayaan dari anggota tim dan keeratan hubungan tim. 4) faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kerja organisasi. 5) faktor situasional, meliputi tekanan dan ancaman lingkungan dari pihak internal maupun eksternal.

Keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam keberhasilan menyelesaikan tugas atau

beban yang diberikan. Menurut (Mathis & Jackson, 2006: 68), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) kemampuan, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan efektifitas waktu, 2) motivasi, yaitu dorongan yang tumbuh pada diri seseorang yang berasal dari luar individu maupun dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai harapan, 3) dukungan yang diterima, yaitu dalam kehidupan seseorang yang memperoleh suatu perhatian, kepercayaan maupun bantuan dari orang lain, 4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab seseorang terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya yang meliputi kesanggupan dalam menjalankan pekerjaan secara baik, tepat waktu serta berani untuk mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya, dan 5) hubungan dengan organisasi, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mengamalkan segala tugas yang diberikan sehingga dapat menilai sejauh mana tekad dan kesanggupan seseorang.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahawa faktor yang mempengaruhi kinerja guru bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal sendiri faktor yang berasal dari diri seorang guru tersebut seperti tingkat pendidikan, motivasi, dukungan yang diterima, kemampuan personal, kondisi fisik dan mental, kepuasan, dan semangat guru dalam

menjalankan tugasnya untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau sekolah. Sedangkan faktor eksternal sendiri meliputi kepemimpinan (kemampuan majerial kepala sekolah), tim (hubungan dengan rekan kerja), sistem (fasilitas kerja dan kultur organisasi) dan situasional (tekanan maupun ancaman dari internal maupun eksternal).

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru ditandai atau dicirikan oleh sejumlah indikator. Menurut (Paizal et al., 2019: 27), terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu sebagai berikut: 1) merencanakan proses pembelajaran, 2) melaksanakan dan mengelola proses pembelajaran, 3) menilai kemajuan pembelajaran, 4) menguasai bahan pelajaran.

Kinerja guru dapat diukur melalui beberapa indikator. Selanjutnya menurut Michel (dalam Supardi, 2014: 70) indikator kinerja guru meliputi: 1) kualitas kerja. 2) kecepatan/ketepatan guru, 3) inisiatif dalam bekerja, 4) kemampuan bekerja, dan 5) komunikasi.

Kinerja guru dikatakan baik jika seorang guru dapat memenuhi indikator yang telah ditetapkan. Indikator kinerja guru menurut Supiani (2022:11) yaitu 1) menguasai bahan yang akan diajarkan, 2) mengelola kelas, 3) mengelola program pembelajaran, 4) menggunakan media atau sumber belajar, 5) menguasai landasan kependidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, 8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan di

sekolah, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan tentang indikator kinerja guru. indikator kinerja guru meliputi: 1) merencanakan proses pembelajaran, 2) melaksanakan dan mengelola proses pembelajaran, 3) menggunakan media belajar, 4) menilai kemajuan pembelajaran, 5) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan, 6) menguasai bahan pelajaran dan 7) menyelenggarakan administrasi sekolah.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Ada sejumlah teori yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru. Menurut Riyadi dan Mulyapradana (2017:116), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena pada dasarnya motivasi bersumber dari diri sendiri atau internal maupun dari luar diri individu itu sendiri atau eksternal. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi diri seseorang. Apabila seseorang guru memiliki motivasi yang tinggi guna mencapai tujuan pribadinya maka meningkat pula kinerja organisasi tersebut. Dengan begitu meningkatnya motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru tersebut, kelompok maupun organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Rizal (2019:21), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

guru. Hal itu disebabkan karena kemauan pada diri individu memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu. Dorongan pada diri guru ini memberikan dampak positif terhadap kinerja guru jika guru memiliki motivasi yang tinggi namun ketika guru memiliki motivasi kerja yang rendah maka kinerja guru juga akan rendah.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh itu terjadi karena dorongan internal maupun eksternal dari guru tersebut untuk melakukan suatu perubahan ke arah lebih baik serta meningkatkan prestasi kerjanya.

5. Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

Ada sejumlah teori yang menjelaskan pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan dengan kinerja guru. Menurut Siregar (2021: 80), pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena pelatihan sangatlah berperan penting bagi individu atau guru itu sendiri, bagi organisasi maupun lembaga. Guru yang berpartisipasi dalam pelatihan akan merasakan berbagai manfaat misalnya menambah pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, mampu menyelesaikan masalah secara efektif, tidak merasa takut mengenai tugas-tugas baru, melatih ketrampilan guru, serta mendorong dan mencapai pengembangan diri. Menurut Risdiantoro (2021: 152-155), pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hal itu disebabkan karena pelatihan yang di ikuti telah sesuai dengan kebutuhan, tujuan, serta metode pelatihan yang tepat. Pengembangan profesional guru yaitu pengembangan pengetahuan ketrampilan dan kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesionalan yang lebih baik dan peningkatan perencanaan serta praktik dalam pengajaran. Penyelesaian permasalahan yang kompleks di kelas merupakan tingkat pengembangan profesional yang lebih tinggi.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa partisipasi dalam pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh itu terjadi karena semakin sering guru berpartisipasi dalam pelatihan pengembangan maka guru tersebut memiliki kinerja yang baik karena ketika guru mengikuti pelatihan pengembangan maka akan dibekali dengan berbagai pengetahuan mengenai aspek-aspek yang ada dalam suatu pendidikan. Partisipasi yang baik akan menghasilkan dampak baik bagi guru tersebut, lembaga maupun peserta didik sehingga tercapainya tujuan dari lembaga sekolah tersebut.

6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

Ada sejumlah teori yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan dengan kinerja guru. Menurut Fatyandri (2022: 32), motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan berpengaruh

terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena motivasi kerja sebagai pendorong kinerja guru, hanya guru yang bermotivasi, berprestasi akan memberikan hasila yang baik bagi pendidikan siswa yang berkualitas. Pelatihan guru dirasa sangat penting karena untuk mengatasi perubahan kebutuhan profesional. Guru yang terlatih akan dapat mendidik siswa lebih baik karena guru akan bertambah pengetahuannya mengenai mata pelajaran maupun metode pengajaran yang dapat diterapkan dikelas. Pendidikan yang terus menerus dikembangkan akan meningkatkan prestasi siswa melalui pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwamotivasi dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh itu terjadi karena motivasi kerja sebagai pendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan pelatihan guru akan terus *up to date* tentang perubahan kebijakan pendidikan, sehingga akan mengurangi rasa takut mengenai ketidak mampuan guru untuk menyelesaikan masalah baik masalah administrasi guru maupun dalam proses pembelajaran. Pelatihan yang dilakukan terus menerus akan membuat guru semakin mahir dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru. Adanya motivasi yang tinggi serta tingginya partisipasi dalam pelatihan pengembangan guru tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Kemudian akan berdampak pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat sejumlah penelitian sebelumnya tentang kinerja guru. penelitian dilakukan oleh Falina (2019), Lestari (2018), Mukhlisoh (2008) Wulansari & Nasution (2015), dan Desak Ketut Triari.

Penelitian tentang kinerja guru telah dilakukan oleh Nikhayatul Mukhlisoh (2008) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes”. Penelitian dilakukan di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes dengan metode kuantitatif korelasional non experimental. Hasil penelitian menunjukkan (1) Pendidikan dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. (2) Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. . (3) Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Swasta kecamatan Bulakamba kabupaten Brebes. Penelitian Nikhayatul Mukhlisoh mengkaji kinerja guru dalam hubungan dengan pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan kepuasan. Adapun penelitian ini meneliti kinerja guru dalam hubungan dengan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan.

Penelitian tentang kinerja guru juga telah dilakukan oleh Lestari (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kartika I-5 Padang”. Penelitian ini dilakukan di SMA Kartika I-5 Padang dengan metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh secara

positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dengan kinerja guru, stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Lestari mengkaji kinerja guru dalam hubungan dengan komitmen kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik. Adapun penelitian ini meneliti kinerja guru dalam hubungan dengan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan.

Penelitian tentang kinerja guru dilakukan oleh Wulansari & Nasution (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staf SDN 006 Batu”. Penelitian dilakukan di SDN 006 Batu Aji. dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh kinerja guru dan staff, stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan antara terhadap kinerja guru dan staff, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staff, Penelitian oleh Wulansari & Nasution mengkaji kinerja guru dalam hubungan dengan disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja Adapun penelitian ini meneliti kinerja guru dalam hubungan dengan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan.

Penelitian tentang kinerja guru dilakukan oleh Nyimas Indah Des Falina (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja guru”. penelitian dilakukan di SMP Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sertifikasi guru berpengaruh positif

terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Nyimas Indah Des Falina mengkaji kinerja guru dalam hubungan dengan motivasi dan sertifikasi guru. Adapun penelitian ini meneliti kinerja guru dalam hubungan dengan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan.

Penelitian tentang kinerja guru dilakukan oleh Desak Ketut Triari dengan judul berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Diri, Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan kinerja Guru sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Tabanan Bali”. Penelitian dilakukan di SMAN di Kota Tabanan dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan (1) secara parsial dan simultan program pendidikan dan pelatihan, dan disiplin diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Program pendidikan dan pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMU Negeri di Kota Tabanan; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja menjadi variabel moderator yang memperkuat pengaruh program pendidikan dan pelatihan, dan disiplin diri terhadap kinerja guru; (3) pengaruh langsung program pendidikan dan pelatihan, positif dan signifikan terhadap kinerja guru walaupun tidak mendominasi.; (4) pengaruh langsung disiplin diri, positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan mendominasi; dan (5) pengaruh program pendidikan dan pelatihan, positif dan signifikan terhadap disiplin diri, walaupun relatif kecil. Penelitian oleh Desak Ketut Triari mengkaji motivasi kerja dan kinerja guru dalam hubungan dengan disiplin diri, program pendidikan dan pelatihan Adapun

penelitian ini meneliti kinerja guru dalam hubungan dengan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang kinerja guru telah dilakukan oleh Nihayatul Mukhlisoh, Lestari, Wulansari dan Nasution, Nyimas Indah Des Falina dan Desak Ketut Triari. Penelitian oleh Nihayatul Mukhlisoh melihat dari aspek pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Lestari melihat dari aspek komitmen kerja, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian oleh (Wulansari & Nasution melihat dari aspek disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian oleh Nyimas Indah Des Falina melihat dari aspek motivasi dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Desak Ketut Triari melihat dari aspek disiplin diri, program pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Adapun penelitian ini memfokuskan pada aspek motivasi dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori dapat diajukan kerangka berfikir sebagai berikut:

1. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan teori, terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena motivasi merupakan sesuatu yang teramat penting bagi diri seorang guru, dengan adanya motivasi kerja yang

muncul karena kesadaran akan tugasnya sebagai seorang guru maka guru tersebut akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Mereka memahami bahwa dorongan pada diri mereka untuk melaksanakan tugasnya agar mencapai tujuan yang diharapkan yaitu sebagai guru yang memiliki kinerja yang baik maka akan berdampak langsung pada diri siswa untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu madrasah. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerjanya.

Berdasarkan kerangka berfikir itu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh itu terjadi karena kerangka pemikiran tersebut mengakibatkan guru memiliki pencapaian keempat indikator tingkat motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerjanya dengan indikator yang diukur berdasarkan indikator keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk maju, lingkungan kerja dan rasa aman.

2. Pengaruh antara partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru

Berdasarkan teori, terdapat pengaruh antara partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena perkembangan teknologi yang semakin maju secara tidak langsung memberikan tuntutan tambahan kepada guru yaitu menguasai teknologi. Perkembangan teknologi yang bertujuan untuk mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi hal baru yang akan terus dipelajari terutama bagi seorang guru. Penerapan berbagai aplikasi menuntut guru untuk menguasainya seperti adanya

rapot digital, dalam pembelajaran guru dituntut untuk menguasai berbagai metode dan menggunakan berbagai media untuk menyampaikan materi. Beberapa hal tersebut menuntut guru terus *up to date* terhadap perkembangan teknologi.

Pelatihan pengembangan dianggap penting untuk guru agar mampu terus mengikuti perkembangan pendidikan. Adanya pelatihan pengembangan ini untuk mengajarkan dan mengolah kreatifitas serta inovasi guru seperti dalam pelatihan pembuatan RPP yang telah mengalami perubahan dari kurikulum 2006, kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka, pembuatan dan pemilihan media pembelajaran, menyesuaikan metode dengan materi pembelajaran, penerapan berbagai aplikasi administrasi guru, dan sebagainya. Pelatihan dan pengembangan dapat diadakan oleh sekolah sendiri maupun diluar sekolah. Guru yang memiliki tingkat partisipasi dalam pelatihan pengembangan yang tinggi akan berdampak positif pada kinerjanya.

Berdasarkan kerangka berfikir itu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh antara partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Pengaruh itu terjadi karena kerangka pemikiran tersebut mengakibatkan guru memiliki pencapaian ketujuh indikator tingkat pembelajaran, tingkat perilaku, tingkat reaksi dan tingkat hasil.

3. Pengaruh antara motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru

Berdasarkan teori, terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena dasar seseorang memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu yaitu dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang muncul pada diri individu untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi ini muncul karena adanya kesadaran guru akan pentingnya tanggungjawab melaksanakan dan memenuhi tugas dan kewajibannya secara profesional. Motivasi kerja yang dimiliki guru akan berdampak pada lingkungan sekitar guru itu bekerja, seperti dampak pada sesama rekan kerja maupun dampak yang dirasakan oleh peserta didik. Keinginan untuk maju dan keinginan untuk berprestasi yang dimiliki oleh guru akan mendorongnya untuk melakukan perubahan ke arah positif yaitu meningkatkan kinerja guru.

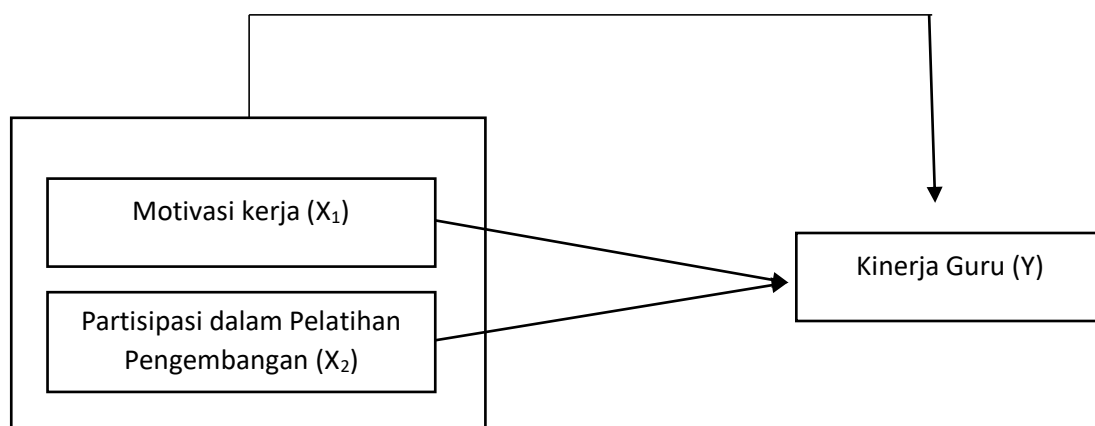
Dorongan untuk menjadi lebih baik tersebut akan membuat guru terus menggali potensinya dan mengembangkan bakatnya serta terus menambah wawasan mengenai dunia pendidikan. Partisipasi guru dalam pelatihan pengembangan membuat guru akan semakin profesional dalam menjalankan tugasnya serta menambah pengetahuan mengenai berbagai hal yang sebelumnya belum diketahui. Pelatihan pengembangan yang diikuti oleh guru akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya karena partisipasi dalam

pelatihan pengembangan akan menambah wawasan mengenai berbagai hal baik dari segi proses belajar mengajar maupun administrasi guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Tingkat motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan kerangka berfikir itu dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Pengaruh itu terjadi karena motivasi merupakan dasar dari seorang guru melaksanakan tugasnya, motivasi yang tinggi akan membuat guru melakukan banyak hal demi mencapai tujuannya. Salah satunya dengan berpartisipasi dalam pelatihan pengembangan yang diadakan oleh pihak sekolah maupun pihak luar sekolah. Adanya motivasi yang tinggi dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan yang tinggi juga akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berfikir pengaruh antara motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berfikir pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo
2. Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi. Penelitian menguji pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Menurut (Sugiyono, 2018: 1) “metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Menurut (Arikunto, 2013: 313) penelitian korelasi memiliki tujuan untuk memperoleh ada atau tidaknya suatu hubungan serta apabila ada, seberapa eratnya hubungan tersebut serta berarti tidaknya hubungan tersebut. Dalam penelitian ini mempunyai dua variabel (X) yaitu motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan serta satu variabel (Y) kinerja guru.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif korelasional guna mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan partisipasi pelatihan pengembangan (X2) dengan kinerja guru (Y) MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2023.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo. Tempat ini dipilih karena terdapat masalah rendahnya kinerja guru.

2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2022 - Agustus 2023 dari penyusunan proposal sampai pembuatan laporan.

Tabel 3. 1 Waktu dan Tahapan Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu
1	Menyusun proposal	September 2022- Februari 2023
2	Seminar proposal	Maret 2023
3	Revisi seminar proposal	Maret 2023
4	Menyusun instrumen	Maret 2023
5	Uji coba instrumem	Mei 2023
6	Revisi instrumen	Mei 2023
7	Pengumpulan data	Mei 2023
8	Analisis data	Mei 2023
9	Penyusunan laporan	Mei 2023
10	Ujian	Agustus 2023
11	Revisi hasil ujian	Oktober 2023
12	Pengumpulan laporan	Oktober 2023

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo sebanyak 98 guru. Menurut (Sugiyono, 2018: 130), “populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi”. Elemen populasi yaitu seluruh subjek yang akan diukur dan merupakan unit yang akan diteliti. Sebaran populasi meliputi:

Tabel 3. 2 Daftar Jumlah Populasi Setiap Sekolah

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi
1	MIS Muhammadiyah Klaseman	17
2	MIS Muhammadiyah Luwang	11
3	MIS Muhammadiyah Mayang	12
4	MIS Muhammadiyah Sragen	10
5	MIS Muhammadiyah Trangsan	23
6	MIS Guppi Wirogunan	9
7	MIS Muhammadiyah PK Blimbing	16
JUMLAH TOTAL		98

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo. Ukuran sampel dihitung dengan cara slovin. Menurut Sugiyono (2018: 131) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)”. Berdasarkan perhitungan diperoleh ukuran sampel sebanyak 79 guru.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{98}{(1 + 98(0,05)^2)} \\
&= \frac{98}{(1 + 98(0,0025))} \\
&= \frac{98}{(1 + 0,245)} \\
&= 78,71
\end{aligned}$$

dibulatkan menjadi 79

3. Teknik Sampling

Sampel ditarik dari populas. Menurut (Sugiyono, 2018: 113), teknik sampling adalah teknik untuk mengambil sampel. Pada penelitian ini akan menggunakan teknik sampling yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016: 139-140) pengambilan sampel dengan cara ini jika populasi terdiri dari unsur tidak homogen serta berstrata secara proporsional. Penggunaan teknik ini yaitu dengan langkah-langkah sebagai berikut 1) Mengidentifikasi jumlah seluruh populasi, 2) Menentukan sampel yang ingin diteliti, 3) Mendaftar seluruh anggota dari populasi, 4) Memisahkan anggota populasi sesuai dengan karakteristik strata yang dimiliki, 5) Menentukan dan memilih sampel masing-masing strata dengan acak (Wagiran, 201: 204). Sebaran sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Perhitungan Sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Sampel yang didapat	Didapat sampel akhir
1	MIS Muhammadiyah Klaseman	17	$\frac{17}{98} \times 79 = 13.7$	14
2	MIS Muhammadiyah Luwang	11	$\frac{11}{98} \times 79 = 8.9$	9
3	MIS Muhammadiyah Mayang	12	$\frac{12}{98} \times 79 = 9.7$	10
4	MIS Muhammadiyah Sragen	10	$\frac{10}{98} \times 79 = 8.1$	8
5	MIS Muhammadiyah Trangsan	23	$\frac{23}{98} \times 79 = 18.5$	18
6	MIS Guppi Wirogunan	9	$\frac{9}{98} \times 79 = 7.3$	7
7	MIS Muhammadiyah PK Blimbing	16	$\frac{16}{98} \times 79 = 12.9$	13
JUMLAH TOTAL		98		79

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdiri 3 variabel yaitu motivasi kerja (X1), partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

a. Instrumen

Data motivasi kerja dikumpulkan menggunakan angket. Angket (kuesioner) adalah “teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2018: 219).

b. Definisi konsep

Berdasarkan teori tentang pengertian motivasi kerja, dapat didefinisikan motivasi kerja adalah keinginan pada diri seorang individu yang memunculkan suatu dorongan yang umumnya dipicu oleh diri sendiri maupun luar dirinya yang dapat berupa suatu imbalan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

c. Definisi operasional

Berdasarkan teori tentang indikator motivasi kerja, dapat didefinisikan motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki individu mengerjakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan dengan indikator: 1) keinginan untuk berprestasi, 2) keinginan untuk maju, 3) lingkungan kerja, 4) pengakuan, 5) rasa bangga terhadap pekerjaan dan 6) rasa aman.

d. Tabel kisi-kisi

Berdasarkan definisi operasional motivasi kerja, dapat disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Item
		Positif	Negatif	
1	Keinginan untuk berprestasi	1, 2, 3	4, 5	5
2	Keinginan untuk maju	6, 7	8, 9, 10	5
3	Lingkungan kerja	11, 12, 13	14, 15	5
4	Pengakuan	16, 17	18, 19, 20	5
5	Rasa bangga terhadap pekerjaan	21, 22, 23	24, 25	5
6	Rasa aman	26, 27	28, 29, 30	5
	Jumlah	15	15	30

Sedangkan skoring dalam penyusunan instrumen yang digunakan yakni sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skoring penyusunan instrumen pengukuran variabel

No	Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu (SL)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak pernah (TP)	1	5

e. Penulisan butir

Berdasarkan tabel kisi-kisi motivasi kerja, maka dapat dijadikan landasan untuk membuat angket motivasi kerja. Skala yang digunakan untuk angket motivasi kerja yaitu skala Likert melalui beberapa pilihan yaitu selalu, sering, kadang, jarang dan tidak pernah. Jumlah butir angket

motivasi kerja terdiri dari 30 pernyataan. Instrumen terlampir di lampiran

1.1

f. Uji coba

1) Responden uji coba

Untuk uji coba, responden uji coba adalah MI Al Islam Kartasura dan MIM PK Kartasura sejumlah 30 guru.

2) Waktu pelaksanaan uji coba

Untuk uji coba dilaksanakan pada Selasa, 23 Mei 2023.

3) Pengumpulan data uji coba

Pengumpulan data uji coba dilakukan setelah waktu pelaksanaan uji coba kemudian memberikan skoring pada instrumen penelitian. Untuk mempermudah perhitungan dari tanggapan responden dari pernyataan yang dibagikan, maka digunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka.

4) Kriteria uji coba

a) Validitas

Instrument yang digunakan harus dites validitas butir terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian. Instrument motivasi kerja dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan begitu instrument dinyatakan valid dan layak dipakai dalam pengambilan data. Dan sebaliknya sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka

instrument dinyatakan tidak valid dan tidak layak dipakai dalam pengambilan data.

b) Reliabilitas

Instrument yang digunakan harus dites reliabilitas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian. Instrument motivasi kerja dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,6.

5) Pelaksanaan uji coba

a) Validitas

Uji validitas adalah uji instrumen, apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Uji validitas dilakukan untuk menentukan data penelitian layak atau tidak maka dilakukan uji validitas. Metode *product moment* digunakan untuk menentukan validitas data penelitian. Validitas merupakan parameter untuk menentukan tingkat kepentingan atau pentingnya instrumen penelitian. Uji validitas harus dilaksanakan pada tiap instrument pertanyaan yang akan divalidasi. Kemudian hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dengan taraf signifikansi 5%.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* untuk menguji validitas yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor item X dan Y

N = Jumlah responden/subjek

X = Skor item

Y = Jumlah skor total

(Sundayana, 2014:147)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid dan layak dipakai dalam pengambilan data. Dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid dan tidak layak dalam pengambilan data.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

Butir	α	sig	Keterangan
1	0,05	0,000	Valid
2	0,05	0,000	Valid
3	0,05	0,002	Valid
4	0,05	0,002	Valid
5	0,05	0,000	Valid
6	0,05	0,014	Valid
7	0,05	0,002	Valid
8	0,05	0,006	Valid
9	0,05	0,000	Valid
10	0,05	0,002	Valid
11	0,05	0,003	Valid
12	0,05	0,000	Valid
13	0,05	0,006	Valid
14	0,05	0,000	Valid
15	0,05	0,000	Valid

16	0,05	0,000	Valid
17	0,05	0,000	Valid
18	0,05	0,000	Valid
19	0,05	0,000	Valid
20	0,05	0,021	Valid
21	0,05	0,016	Valid
22	0,05	0,001	Valid
23	0,05	0,000	Valid
24	0,05	0,001	Valid
25	0,05	0,000	Valid
26	0,05	0,003	Valid
27	0,05	0,019	Valid
28	0,05	0,000	Valid
29	0,05	0,083	Tidak Valid
30	0,05	0,020	Valid

Hasil uji validitas angket motivasi kerja (X1) di atas menunjukkan bahwa dari 30 butir instrumen ada 29 butir yang valid dan 1 butir tidak valid. Oleh karena itu variabel motivasi kerja sejumlah 29 butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.3

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Alpa Cronbach*. Reliabilitas adalah ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab pertanyaan pada variabel berupa kuesioner. Pengujian yang dipakai untuk mengecek reabilitas instrumen dengan memakai rumus *Alpa Cronbach*, yaitu:

a. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan.

$$\sigma^2_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varian total.

$$\sigma^2_t = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

∑X = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

σ²_t = Varians total.

∑ σ²_b = Jumlah varians butir.

k = Jumlah butir pertanyaan.

r₁₁ = Koefisien reliabilitas instrumen.

(Siregar, 2013:58)

Jika r_{hitung} > r_{tabel}, maka instrument dinyatakan reliabel dan sebaliknya, jika r_{hitung} < r_{tabel} maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas angket motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r_{hitung}=0,931. Adapun nilai r_{hitung} lebih tinggi dari r_{kritis} 0,6, maka

angket motivasi kerja terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.4

6) Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen setelah uji coba. Instrumen setelah uji coba terlampir di lampiran 1.5

2. Partisipasi dalam pelatihan pengembangan

a. Instrumen

Data partisipasi dalam pelatihan pengembangan dikumpulkan menggunakan angket. Angket (kuesioner) adalah “teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2018: 219).

b. Definisi konsep

Berdasarkan teori tentang pengertian pelatihan pengembangan, dapat didefinisikan pelatihan pengembangan adalah upaya yang dilakukan individu dalam merencanakan sehingga diharapkan dapat mencapai suatu penguasaan ketrampilan, pengetahuan maupun sikap dari pegawai.

c. Definisi operasional

Berdasarkan teori tentang indikator pelatihan pengembangan, dapat didefinisikan pelatihan pengembangan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok dengan tujuan agar dapat

meningkatkan dan megembangkan ketrampilan, pengetahuan maupun kemampuan dengan indikator: 1) tingkat pembelajaran, 2) tingkat perilaku, 3) tingkat reaksi, 4) tingkat hasil, 5) pendidikan, 6) pelatihan teknis operasional, dan 7) pelatihan perjenjangan.

d. Tabel kisi-kisi

Berdasarkan definisi operasional motivasi kerja, dapat disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Kisi-kisi Instrumen
Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan**

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Item
		Positif	Negatif	
1	Tingkat pembelajaran	1, 2	3, 4	4
2	Tingkat perilaku	5, 6	7, 8	4
3	Tingkat reaksi	9, 10, 11	12, 13	5
4	Tingkat hasil	14, 15	16, 17	4
5	Pendidikan	18, 19	20, 21	4
6	Pelatihan teknis operasional	22, 23	24, 25	4
7	Pelatihan perjenjangan	26, 27	28, 29, 30	5
	Jumlah	15	15	30

Sedangkan skoring dalam penyusunan istrumen yang digunakan yakni sebagai berikut:

Tabel 3.8
Skoring penyusunan instrumen pengukuran variabel

No	Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu (SL)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak pernah (TP)	1	5

e. Penulisan butir

Berdasarkan tabel kisi-kisi pelatihan pengembangan, maka dapat dijadikan landasan untuk membuat instrumen partisipasi dalam pelatihan pengembangan. Skala yang digunakan untuk instrumen partisipasi dalam pelatihan pengembangan yaitu skala Likert melalui beberapa pilihan yaitu selalu, sering, kadang, jarang dan tidak pernah. Jumlah butir angket motivasi kerja terdiri dari 30 pernyataan. Instrumen terlampir di lampiran

2.1

f. Uji coba

1) Responden uji coba

Untuk uji coba, responden uji coba adalah MI Al Islam Kartasura dan MIM PK Kartasura sejumlah 30 guru.

2) Waktu pelaksanaan uji coba

Untuk uji coba dilaksanakan pada Selasa, 23 Mei 2023.

3) Pengumpulan data uji coba

Pengumpulan data uji coba dilakukan setelah waktu pelaksanaan uji coba kemudian memberikan skoring pada instrumen penelitian. Untuk mempermudah perhitungan dari tanggapan responden dari pernyataan yang dibagikan, maka digunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka.

4) Kriteria uji coba

a) Validitas

Instrument yang digunakan harus dites validitas butir terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian. Instrumen pelatihan pengembangan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan begitu instrument dinyatakan valid dan layak dipakai dalam pengambilan data. Dan sebaliknya sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid dan tidak layak dipakai dalam pengambilan data.

b) Reliabilitas

Instrument yang digunakan harus dites reliabilitas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian. Instrument motivasi kerja dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,6.

5) Pelaksanaan uji coba

a) Validitas

Uji validitas adalah uji instrumen, apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Uji validitas dilakukan untuk menentukan data penelitian layak atau tidak maka dilakukan uji validitas. Metode *product moment* digunakan untuk menentukan validitas data penelitian. Validitas merupakan parameter untuk menentukan tingkat kepentingan atau pentingnya instrumen penelitian. Uji validitas harus dilaksanakan pada tiap butir pertanyaan yang akan divalidasi. Kemudian hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dengan taraf signifikansi 5%.

Dalam penelitian ini menguji validitas instrument digunakan rumus korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor item X dan Y

N = Jumlah responden/subjek

X = Skor item

Y = Jumlah skor total

(Sundayana, 2014:147)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengambilan data. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid dan tidak layak dalam pengambilan data.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Partisipasi dalam Pelatihan
Pengembangan

Butir	α	sig	Keterangan
1	0,05	0,035	Valid
2	0,05	0,001	Valid
3	0,05	0,011	Valid
4	0,05	0,000	Valid
5	0,05	0,007	Valid
6	0,05	0,020	Valid
7	0,05	0,006	Valid
8	0,05	0,003	Valid
9	0,05	0,021	Valid
10	0,05	0,011	Valid
11	0,05	0,016	Valid
12	0,05	0,001	Valid
13	0,05	0,000	Valid
14	0,05	0,000	Valid
15	0,05	0,005	Valid
16	0,05	0,000	Valid
17	0,05	0,000	Valid
18	0,05	0,004	Valid
19	0,05	0,014	Valid
20	0,05	0,001	Valid
21	0,05	0,041	Valid
22	0,05	0,000	Valid
23	0,05	0,035	Valid
24	0,05	0,000	Valid
25	0,05	0,000	Valid
26	0,05	0,002	Valid
27	0,05	0,000	Valid

28	0,05	0,000	Valid
29	0,05	0,000	Valid
30	0,05	0,000	Valid

Hasil uji validitas angket partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) di atas menunjukkan bahwa dari 30 butir instrument ada 30 butir yang valid dan 0 butir tidak valid. Oleh karena itu variabel partisipasi dalam pelatihan pengembangan sejumlah 30 butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 2.3

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Alpa Cronbach*. Reliabilitas adalah ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab pertanyaan pada variabel berupa kuesioner. Pengujian yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpa Cronbach*, yaitu:

a. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan.

$$\sigma^2_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varian total.

$$\sigma^2_t = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

σ^2_t = Varians total.

$\sum \sigma^2_b$ = Jumlah varians butir.

k = Jumlah butir pertanyaan.

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen.

(Siregar, 2013:58)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan reliabel dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas angket partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,927$. Adapun nilai r_{hitung} lebih tinggi dari $r_{kritis} 0,6$, maka angket partisipasi dalam pelatihan pengembangan terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 2.4

6) Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen setelah uji coba. Instrumen setelah uji coba terlampir di lampiran 2.5

3. Kinerja guru

a. Instrumen

Data kinerja guru dikumpulkan menggunakan angket. Angket (kuesioner) adalah “teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2018: 219).

b. Definisi konsep

Berdasarkan teori tentang pengertian kinerja guru, dapat didefinisikan kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengantugas dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan pendidikan.

c. Definisi operasional

Berdasarkan teori tentang indikator kinerja guru, dapat didefinisikan kinerja guru adalah seluruh perilaku yang bertujuan untuk mencapai target yang diinginkan atau yang hendak dicapainya dengan indikator: 1) merencanakan proses pembelajaran, 2) melaksanakan dan mengelola proses pembelajaran, 3) menggunakan media belajar, 4) menilai kemajuan pembelajaran, 5) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan,

6) menguasai bahan pelajaran dan 7) menyelenggarakan administrasi sekolah.

d. Tabel kisi-kisi

Berdasarkan definisi operasional motivasi kerja, dapat disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Item
		Positif	Negatif	
1	Merencanakan proses pembelajaran	1, 2	3, 4	4
2	Melaksanakan dan mengelola proses pembelajaran	5, 6	7, 8	4
3	Menggunakan media belajar	9, 10, 11	12, 13	5
4	Menilai kemajuan pembelajaran	14, 15	16, 17	4
5	Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan	18, 19	20, 21	4
6	Menguasai bahan pelajaran	22, 23	24, 25	4
7	Menyelenggarakan administrasi sekolah	26, 27	28, 29, 30	5
	Jumlah	15	15	30

Sedangkan skoring dalam penyusunan instrumen yang digunakan yakni sebagai berikut:

Tabel 3.11
Skoring penyusunan instrumen pengukuran variabel

No	Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu (SL)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak pernah (TP)	1	5

e. Penulisan butir

Berdasarkan tabel kisi-kisi kinerja guru, maka dapat dijadikan landasan untuk membuat angket kinerja guru. Skala yang digunakan untuk angket kinerja guru yaitu skala Likert melalui beberapa pilihan yaitu selalu, sering, kadang, jarang dan tidak pernah. Jumlah butir angket motivasi kerja terdiri dari 30 pernyataan. Instrument terlampir di lampiran 3.1

f. Uji coba

1) Responden uji coba

Untuk uji coba, responden uji coba adalah MI Al Islam Kartasura dan MIM PK Kartasura sejumlah 30 guru.

2) Waktu pelaksanaan uji coba

Untuk uji coba dilaksanakan pada Selasa, 23 Mei 2023.

3) Pengumpulan data uji coba

Pengumpulan data uji coba dilakukan setelah waktu pelaksanaan uji coba kemudian memberikan skoring pada instrumen penelitian. Untuk mempermudah perhitungan dari tanggapan responden

dari pernyataan yang dibagikan, maka digunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka.

4) Kriteria uji coba

a) Validitas

Instrument yang digunakan harus dites validitas butir terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian. Instrument kinerja guru dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan begitu instrument dinyatakan valid dan layak dipakai dalam pengambilan data. Dan sebaliknya sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid dan tidak layak dipakai dalam pengambilan data.

b) Reliabilitas

Instrument yang digunakan harus dites reliabilitas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data penelitian. Instrument kinerja guru dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,6.

5) Pelaksanaan uji coba

a) Validitas

Uji validitas adalah uji instrumen, apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Uji validitas dilakukan untuk menentukan data penelitian layak atau tidak maka dilakukan uji validitas. Metode

product moment digunakan untuk menentukan validitas data penelitian. Validitas merupakan parameter untuk menentukan tingkat kepentingan atau pentingnya instrumen penelitian. Uji validitas harus dilaksanakan pada tiap butir pertanyaan yang akan divalidasi. Kemudian hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dengan taraf signifikansi 5%.

Dalam penelitian ini menguji validitas instrumen digunakan rumus korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor item X dan Y

N = Jumlah responden/subjek

X = Skor item

Y = Jumlah skor total

(Sundayana, 2014:147)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid dan layak dipakai dalam pengambilan data. Dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid dan tidak layak dalam pengambilan data.

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Butir	α	sig	Keterangan
1	0,05	0,010	Valid
2	0,05	0,009	Valid
3	0,05	0,010	Valid
4	0,05	0,000	Valid
5	0,05	0,019	Valid
6	0,05	0,004	Valid
7	0,05	0,000	Valid
8	0,05	0,000	Valid
9	0,05	0,021	Valid
10	0,05	0,005	Valid
11	0,05	0,076	Tidak Valid
12	0,05	0,000	Valid
13	0,05	0,000	Valid
14	0,05	0,000	Valid
15	0,05	0,022	Valid
16	0,05	0,000	Valid
17	0,05	0,000	Valid
18	0,05	0,012	Valid
19	0,05	0,014	Valid
20	0,05	0,000	Valid
21	0,05	0,002	Valid
22	0,05	0,009	Valid
23	0,05	0,003	Valid
24	0,05	0,003	Valid
25	0,05	0,020	Valid
26	0,05	0,002	Valid
27	0,05	0,0094	Tidak Valid
28	0,05	0,001	Valid
29	0,05	0,000	Valid
30	0,05	0,000	Valid

Hasil uji validitas angket kinerja guru (Y) di atas menunjukkan bahwa dari 30 butir instrumen ada 28 butir yang valid dan 2 butir tidak valid. Oleh karena itu variabel kinerja guru sejumlah 28 butir

pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 3.3

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Alpa Cronbach*. Reliabilitas adalah ukuran kestabilan dan konsistensi responden untuk menjawab pertanyaan pada variabel berupa kuesioner. Pengujian yang dipakai untuk mengecek reabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpa Cronbach*, yaitu:

a. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan.

$$\sigma^2_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varian total.

$$\sigma^2_t = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

∑X = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

σ²_t = Varians total.

$\sum \sigma^2_b$ = Jumlah varians butir.

k = Jumlah butir pertanyaan.

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen.

(Siregar, 2013:58)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan reliabel dan sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas angket Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,927$. Adapun nilai r_{hitung} lebih tinggi dari r_{kritis} 0,6, maka angket kinerja guru terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 3.4

6) Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen setelah uji coba. Instrumen setelah uji coba terlampir di lampiran 3.5

E. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan akan diolah dan dianalisis kemudian diinterpretasikan selanjutnya dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian.

1. Uji Asumsi

a. Uji Keacakan Sampel

Uji keacakan sampel adalah salah satu uji asumsi yang digunakan untuk melihat data terdistribusi secara acak atau tidak. Dalam penelitian

ini, uji keacakan sampel dilakukan dengan metode run test di mana asumsi keacakan data ditunjukkan dengan signifikansi di atas 0,05. Uji ini digunakan untuk menguji keacakan sampel untuk data variabel kinerja guru. Uji keacakan sampel dilakukan menggunakan metode run test dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{r - \frac{2n_1n_2}{n_1n_2} + 1}{\sqrt{\frac{2n_1n_2(2n_1n_2 - N)}{N^2(N - 1)}}}$$

Keterangan:

r = banyaknya run

n_1 = banyaknya anggota kelompok 1/ kategori 1

n_2 = banyaknya anggota kelompok 1/ kategori 2

Jika nilai tabel $F_1 < r$ (run) $<$ nilai tabel F_2 maka H_0 diterima serta H_a ditolak. Dan sebaliknya, jika $r \leq$ nilai tabel F_1 atau $r \geq$ nilai tabel F_2 maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

b. Uji Normalitas Data

Setelah mendapatkan data dari hasil penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian data. Sebelum dilakukan uji korelasi maka harus dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas. SPSS versi 25 digunakan peneliti untuk rumusan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

- 1) Tentukan nilai a_1 dan a_2 dengan rumus berikut

$$a_2 = |kp - F_2|$$

$$a_1 = \left| a_2 - \frac{f_2}{n} \right|$$

- 2) Tentukan nilai D tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan n di atas 35 adalah:

$$D_t = \frac{1,36}{\sqrt{n}}$$

Uji ini digunakan untuk menguji normalitas data untuk data variabel :

- 1) Motivasi kerja
- 2) Partisipasi dalam pelatihan pengembangan
- 3) Kinerja guru

c. Uji Linieritas dan Keberatan Regresi

Uji linieritas dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel terhadap variabel terikatnya. Penggunaan uji linearitas dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kedua variabel apakah memberntuk garis linier atau tidak. Peneliti menggunakan teknik varians/Anova digunakan untuk melakukan uji linieritas dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Menggunakan nilai signifikan apabila $> 0,05$ maka H_a diterima atau linieritasnya signifikan, dan apabila $< 0,05$ maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan (Sugiyono, 2015: 275). Kemudian apabila

ditemukan distribusi data bersifat linier selanjutnya maka akan dilaksanakan perhitungan koefisien korelasi menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson.

Uji t digunakan untuk pengujian keberartian regresi sehingga diketahui apakah H_0 ditolak atau diterima. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Penerapan uji t dapat dilihat nilai probability dan derajat kepercayaan yang telah ditentukan dalam penelitian, atau melihat t_{tabel} dan t_{hitung} .

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

β = Koefisien beta

Sb = Standart error estimate

Pengujian linearitas dan keberartian regresi dilakukan untuk menguji:

- 1) Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru
- 2) Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru.

d. Uji multikolinearitas

Pengujian untuk mengetahui model regresi apakah didapati atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas maka digunakan uji multikolineritas. Variabel independent seharusnya tidak memiliki korelasi

namun apabila terdapat korelasi antar variabel independen maka dinyatakan variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol (Ghozali dalam Matondang & Nasution, 2021: 90).

Mendeteksi apakah model regresi memiliki gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu 1) melihat nilai korelasi antar variabel independen, 2) melihat conditional indicator dan eigenvalues, 3) melihat nilai tolerance dan variance inflating factor (VIF). Keputusan tersebut didasarkan pada nilai VIF (variance inflating factor) yaitu:

- jika nilai VIF < 10,00 berarti model regresi tidak multikolinieritas
- jika nilai VIF > 10,00 berarti model regresi multikolinieritas (Febry & Teofilus, 2020: 55-56).

2. Uji Hipotesis

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diuji dengan korelasi dan regresi tunggal. Terdapat tiga hal untuk menguji hipotesis yaitu uji korelasi, uji determinasi dan regresi.

1) Uji korelasi

Pengujian korelasi dilaksanakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji korelasi dilaksanakan menggunakan rumusan korelasi *Product Moment*. Penggunaan rumus korelasi *product*

moment bertujuan untuk mencari hubungan serta untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*

N = Jumlah responden

X = Angka mentah untuk variabel X

Y = Angka mentah untuk variabel Y

(Suwanto, 2018: 100)

Kriteria: apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ maka H_a diterima dan apabila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Pengujian signifikansi korelasi dilakukan menggunakan uji t. Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan t hitung dilakukan dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

β = Koefisien beta

Sb = Standart error estimate

2) Uji determinasi

Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru maka dilakukan uji determinasi. Indeks determinan dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang dihitung.

3) Uji regresi

Untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja maka dilaksanakan uji regresi. Uji regresi dilaksanakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi kerja

(Sugiyono, 2015: 275)

- b. Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru

Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru diuji dengan korelasi dan regresi tunggal. Terdapat tiga hal untuk menguji hipotesis yaitu uji korelasi, uji determinasi dan regresi.

1) Uji korelasi

Uji korelasi dilaksanakan untuk melihat pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Uji korelasi dilaksanakan menggunakan rumusan korelasi *Product Moment*. Penggunaan rumus korelasi *product moment* bertujuan untuk mencari hubungan serta untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*

N = Jumlah responden

X = Angka mentah untuk variabel X

Y = Angka mentah untuk variabel Y

(Suwanto, 2018: 100)

Kriteria: apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ maka H_a diterima dan apabila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Pengujian signifikansi korelasi dilakukan menggunakan uji t. Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan t hitung dilakukan dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

β = Koefisien beta

Sb = Standart error estimate

2) Uji determinasi

Untuk mengetahui kontribusi partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru maka dilakukan uji determinasi. Indeks determinan dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang dihitung.

3) Uji regresi

Untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Uji regresi dilaksanakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi

X1= Motivasi kerja

(Sugiyono, 2015: 275)

- c. Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Pengaruh motivasi kerja partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru diuji dengan korelasi dan regresi ganda. Terdapat tiga hal untuk menguji hipotesis yaitu uji korelasi, uji determinasi dan regresi.

- 1) Uji regresi ganda

Untuk meramalkan pengaruh variable bebas (X1, X2) terhadap variable terikat (Y) maka digunakan Analisis regresi ganda. Uji yang digunakan uji F. Rumus yang digunakan adalah:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

$$Fh = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Freg = Harga F garis regresi

N = Jumlah sampel

M = Jumlah prediktor

R = Koefisien korelasi antara Y dengan X1, X2 dan X3

Hasil dari analisis uji F kemudian dibandingkan dengan tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{\text{regresi}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
- b) Jika $F_{\text{regresi}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

(Sugiyono, 2015: 286)

2) Uji determinasi

Pengaruh motivasi belajar dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru diuji menggunakan uji determinasi. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung. Penerapan indeks determinasi diinterpretasikan sebagai besarnya sumbangan motivasi belajar dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

$$R_{Y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{Y(1,2)}$ = Koefisien relasi antara Y dengan X1, dan X2

b_1 = Koefisien prediktor X1

b_2 = Koefisien prediktor X2

$\sum X_1 Y$ = Jumlah produk antara X1 dan Y

$\sum X_2 Y$ = Jumlah produk antara X2 dan Y

(Sugiyono, 2015: 286)

3) Uji regresi

Untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru menggunakan uji regresi. Uji dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Partisipasi dalam pelatihan pengembangan

(Sugiyono, 2015: 275)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Terdapat tiga variabel penelitian ini, yaitu motivasi kerja (X1), partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) dan kinerja guru (Y). Variabel-variabel tersebut, datanya akan disajikan berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian. Tujuan dari penyajian data tersebut adalah untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang penyebaran data atau distribusi data yang ditampilkan dengan disertai tabel dan grafik. Penelitian ini dilaksanakan di MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023. Adapun pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25 untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Data Motivasi Kerja (X1)

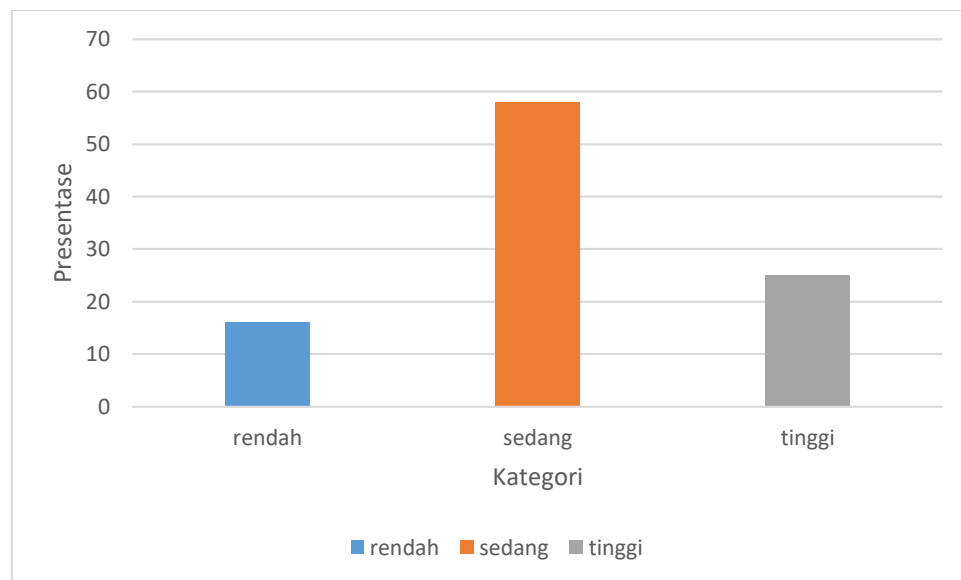
Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari 29 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Berdasarkan hasil olahan tentang motivasi kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X1)

Interval	Kategori	f	Presentase
86-106	Rendah	13	16%
107-127	Sedang	46	58%
128-148	Tinggi	20	25%
Jumlah		79	100,00%

Berdasarkan tabel di atas, maka dideskripsikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja guru yang kategori rendah sebanyak 13 guru (16%) yang terletak pada interval 86-106. Kategori sedang sebanyak 46 guru (58%) yang terletak pada interval 107-127, sedangkan pada interval 128-148 dengan kategori tinggi sebanyak 20 guru (25%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Frekuensi Motivasi Kerja (X1)

Dari gambar 4.1 di atas diketahui dari 79 guru Mi Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo ada 13 guru (16%) memiliki motivasi kerja rendah, 46 guru (58%) memiliki motivasi kerja sedang, dan 20 guru (25%) memiliki motivasi kerja tinggi. Adapun hasil analisis dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata dan Standar Deviasi/Simpangan
Baku dari Angket Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	X	Std. Deviation
Motivasi Kerja	79	92	135	117,33	10,452
Valid N (listwise)	79				

Hasil perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata skor motivasi kerja 117,33. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor motivasi kerja 10,452.

2. Data Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)

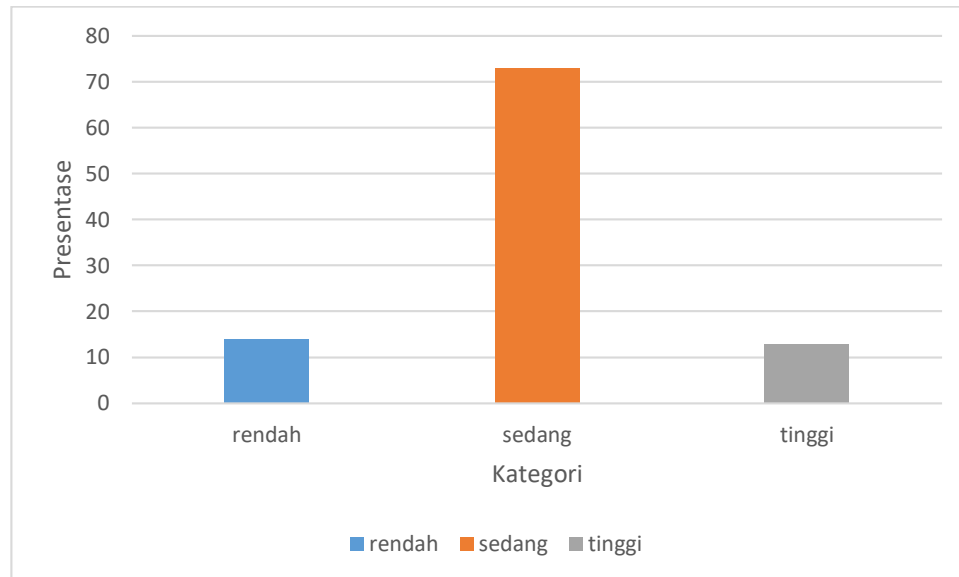
Data mengenai partisipasi dalam pelatihan pengembangan diperoleh dari 30 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Berdasarkan hasil olahan data tentang partisipasi dalam pelatihan pengembangan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)

Interval	Kategori	f	Presentase
78-102	Rendah	11	14%
103-127	Sedang	58	73%
128-152	Tinggi	10	13%
Jumlah		79	100,00%

Berdasarkan tabel di atas, maka dideskripsikan bahwa partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru yang kategori rendah sebanyak 11 guru (14%) yang terletak pada interval 78-102. Kategori sedang sebanyak 58 guru (73%) yang terletak pada interval 103-127, sedangkan pada interval

128-152 dengan kategori tinggi sebanyak 10 guru (13%). Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada diagram di bawah ini :



Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)

Dari gambar 4.2 di atas diketahui dari 79 guru Mi Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo ada 11 guru (14%) memiliki partisipasi dalam pelatihan pengembangan rendah, 58 guru (73%) memiliki partisipasi dalam pelatihan pengembangan sedang, dan 10 guru (13%) memiliki partisipasi dalam pelatihan pengembangan tinggi.

Adapun hasil analisis dari partisipasi dalam pelatihan pengembangan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata dan Standar Deviasi/Simpangan Baku
dari Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	X	Std. Deviation
Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	79	74	137	115,22	12,338
Valid N (listwise)	79				

Hasil perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata skor partisipasi dalam pelatihan pengembangan 115,22. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor partisipasi dalam pelatihan pengembangan 12,338.

3. Kinerja Guru (Y)

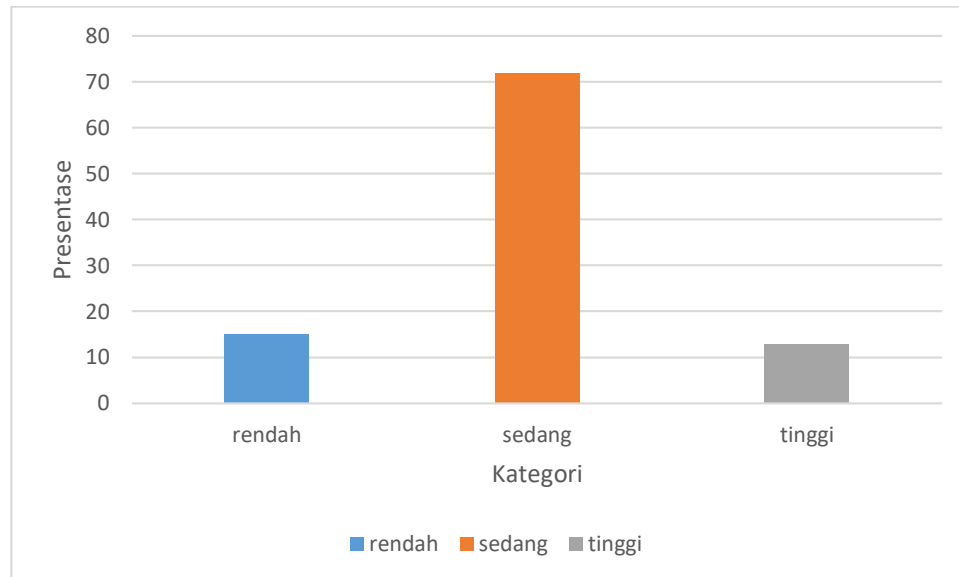
Data mengenai kinerja guru diperoleh dari 28 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Berdasarkan hasil olahan data tentang kinerja guru disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Interval	Kategori	f	Presentase
84-105	Rendah	12	15%
106-127	Sedang	57	72%
128-149	Tinggi	10	13%
Jumlah		79	100,00%

Berdasarkan tabel di atas, maka dideskripsikan bahwa kinerja guru kategori rendah sebanyak 12 guru (15%) yang terletak pada interval 84-105. Kategori sedang sebanyak 57 guru (72%) yang terletak pada interval 106-127,

sedangkan pada interval 128-149 dengan kategori tinggi sebanyak 10 guru (13%). Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada diagram di bawah ini :



Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Dari gambar 4.3 di atas diketahui dari 79 guru Mi Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo ada 12 guru (15%) memiliki kinerja rendah, 57 guru (72%) memiliki kinerja sedang, dan 10 guru (13%) memiliki kinerja tinggi.

Adapun hasil analisis dari kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Angket Kinerja Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	X	Std. Deviation
Kinerja Guru	79	88	139	116,22	10,765
Valid N (listwise)	79				

Hasil perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata skor kinerja guru 116,22. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor

kinerja guru 10,765. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran dari variabel data kecil atau tidak adanya kesenjangan yang cukup besar dari rasio ROA terendah dan tertinggi.

B. Pengujian Persyaratan

1. Keacakan sampel

Uji keacakan sampel dilakukan untuk menguji bahwa pengambilan sampel dilakukan secara acak. Pengujian ini menggunakan metode run test untuk menguji keacakan sampel data kinerja guru. Hasil uji keacakan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

	Kinerja Guru
Test Valuea	118
Cases < Test Value	38
Cases >= Test Value	41
Total Cases	79
Number of Runs	39
Z	-,327
Asymp. Sig. (2-tailed)	,743

a. Median

Berdasarkan hasil uji keacakan sampel dengan metode run test dengan bantuan SPSS Versi 25, diketahui bahwa diperoleh nilai signifikan 0,743 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau dilambangkan $0,743 > 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel kinerja guru berdistribusi secara acak.

2. Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui adanya sebaran data pada setiap variabel tersebar secara normal atau sebaliknya. Uji menggunakan uji *Kolmogrov-Sminorv*. Variabel yang akan di uji yaitu variabel kinerja guru. Kemudian hasil uji normalitas dikonsultasikan dengan tabel signifikansi guna mengambil sebuah kesimpulan, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Hasil *uji Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas data Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja guru
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	116,22
	Std. Deviation	10,765
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,048
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		,591
Point Probability		,000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS Versi 25, diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti bahwa lebih besar daripada 0,05 atau dilambangkan $0,200 > 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel kinerja guru tersebar normal.

3. Uji Linearitas dan keberatian regresi

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini melihat bagaimana variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y), baik pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik.

Uji linearitas di sini dengan menggunakan teknik Anova, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$, maka ada pengaruh linear yang signifikan antara variabel X dan Y
- 2) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$, maka tidak ada pengaruh linear yang signifikan antara variabel X dan Y

Adapun hasil perhitungan uji linearitas dan keberatian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

1) Uji Linearitas

Linearitas model pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual*	Between Groups	(Combined)	2425,425	33	73,498	,858	,673
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	2425,425	32	75,795	,885	,637
Unstandardized Predicted Value	Within Groups		3853,067	45	85,624		
	Total		6278,491	78			

Pada tabel 4.8 di atas terlihat bahwa nilai F adalah dengan signifikansi sebesar $1,000 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo bersifat linear. Itu artinya bahwa semakin tinggi skor motivasi kerja akan menyebabkan semakin tinggi pula pengaruh terhadap skor kinerja guru dan begitu pula sebaliknya berlaku sebaliknya, yakni semakin rendah skor motivasi kerja akan menyebabkan rendah pula skor kinerja guru.

2) Keberatan Regresi

Uji regresi dimaksudkan untuk menentukan besaran atau tingkat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,431	11,522		4,290	,000
	Motivasi Kerja	,569	,098	,553	5,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,553$ dan konstanta (a) = 49,431 serta harga $t_{hitung} = 5,819$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1$$

atau

Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 49,431 + 0,553 X_1$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 49,431 berarti jika tidak ada nilai koefisien motivasi kerja maka nilai kinerja guru dalam keadaan konstan adalah 49,431
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,553 berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. jika motivasi kerja ditambah, maka kinerja guru juga akan bertambah. Setiap penambahan poin (positif atau +) pada variabel motivasi kerja maka diprediksikan akan

meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,553. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel motivasi kerja turun satu poin maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,553. Jadi tanda + (positif) menyetakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X1 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y. Dikatakan ada pengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh hasil t-hitung sebesar 5,819 dengan nilai signifikansi $,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun *Unstandardized Coefficients* digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah pengaruh positif, jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah pengaruh negatif. Dari data di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bersifat positif.

b. Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

1) Uji Linearitas

Linearitas model pengaruh antara Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan dengan Kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Uji Linearitas Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstand ardized Residual *	Betwee n Groups	(Combine d)	3052,15 5	37	82,491	1,129	,351
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	3052,15 5	36	84,782	1,161	,321
Unstand ardized Predicted Value	Within Groups		2995,13 3	41	73,052		
	Total		6047,28 8	78			

Pada tabel 4.8 di atas terlihat bahwa nilai F adalah dengan signifikansi sebesar $1,000 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh antara partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo bersifat linear. Itu artinya bahwa semakin tinggi skor partisipasi dalam pelatihan pengembangan akan menyebabkan semakin tinggi pula

pengaruh terhadap skor kinerja guru dan begitu pula sebaliknya berlaku sebaliknya, yakni semakin rendah skor partisipasi dalam pelatihan pengembangan akan menyebabkan rendah pula skor kinerja guru.

2) Keberatian Regresi

Uji regresi dimaksudkan untuk menentukan besaran atau tingkat pengaruh antara variabel partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,378	9,423		6,195	,000
	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	,502	,081	,575	6,172	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,575$ dan konstanta (a) = 58,378 serta harga $t_{hitung} = 6,172$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1$$

atau

Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 58,378 + 0,575 X_1$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 3) Konstanta/intercept (a) sebesar 58,378 berarti jika tidak ada nilai koefisien partisipasi dalam pelatihan pengembangan maka nilai kinerja guru dalam keadaan konstan adalah 58,378
- 4) Koefisien regresi variabel partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru sebesar 0,575 berarti partisipasi dalam pelatihan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika partisipasi dalam pelatihan pengembangan ditambah, maka kinerja guru juga akan bertambah. Setiap penambahan poin (positif atau +) pada variabel motivasi kerja maka diprediksikan akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,575. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel partisipasi dalam pelatihan pengembangan turun satu poin maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,575. Jadi tanda + (positif) menyetakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_1 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y. Dikatakan ada pengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh partisipasi dalam pelatihan

pengembangan dengan kinerja guru diperoleh hasil t-hitung sebesar 6,172 dengan nilai signifikansi $,000 < 0,05$, berarti partisipasi dalam pelatihan pengembangan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun *Unstandardized Coefficients* digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah pengaruh positif, jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah pengaruh negatif. Dari data di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru bersifat positif.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji prasyarat atau uji asumsi dalam analisis regresi linear ganda. Tujuan uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (pengaruh kuat) antara variabel X dan Y. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas berdasarkan nilai VIF dan nilai Tolerance.

a. Pedoman Keputusan berdasarkan nilai VIF

- 1) Jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance

- 1) Jika Nilai Tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika Nilai Tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.12
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42,621	11,193		3,808	,000		
	X1	,309	,127	,300	2,436	,017	,538	1,860
	X2	,324	,108	,371	3,011	,004	,538	1,860

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 dasar pengambilan keputusan uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF dan nilai Tolerance, dari output di atas diperoleh nilai vIF untuk variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kinerja guru (X2) adalah $1,860 < 10,0$. Sedangkan berdasarkan nilai *tolerance* nya untuk variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kinerja guru (X2) adalah $0,538 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai VIF maupun *tolerance* nya maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh sempurna antar variabel bebas sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan. Hal ini karena

koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat kuat sehingga dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. Pengujian Hipotesis

Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Rumus korelasi Product Moment yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis ini, dengan bantuan SPSS Versi 25. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Korelasi Product Moment
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,553**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	8521,443	4850,405

	Covariance	109,249	62,185
	N	79	79
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	4850,405	9039,342
	Covariance	62,185	115,889
	N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553a	,305	,296	9,030

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,305 atau 30,5%, yang berarti kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 30,5% sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,431	11,522		4,290	,000
	Motivasi Kerja	,569	,098	,553	5,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y = 49,431 + 0,569 X$. Artinya ketika motivasi kerja = 0, maka kinerja guru = 49,431. Setiap motivasi kerja bertambah 1 skor, maka kinerja guru bertambah 0,569.

2. Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Ha : Terdapat pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Ho : Tidak terdapat pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Rumus korelasi Product Moment yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis ini, dengan bantuan SPSS Versi 25. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Korelasi Product Moment
Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap Kinerja Guru
Correlations

		Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Kinerja Guru
Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Pearson Correlation	1	,575**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	11873,342	5960,342
	Covariance	152,222	76,415
	N	79	79
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	5960,342	9039,342
	Covariance	76,415	115,889
	N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X₂) dengan kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau

pengaruh yang signifikan partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinasi pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575a	,331	,322	8,862

a. Predictors: (Constant), Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,331 atau 33,1%, yakni berarti kontribusi pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru sebesar 33,1% sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.18
 Hasil Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,378	9,423		6,195	,000
	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	,502	,081	,575	6,172	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y = 58,378 + 0,502 X$. Artinya ketika partisipasi dalam pelatihan pengembangan = 0, maka kinerja = 58,378. Setiap partisipasi dalam pelatihan pengembangan bertambah 1 skor, maka kinerja guru bertambah 0,502.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Ha : Terdapat pengaruh kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Ho : Tidak terdapat pengaruh kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Rumus korelasi Product Moment yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis ini, dengan bantuan SPSS Versi 25. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Korelasi Product Moment
Pengaruh kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

		Motivasi Kerja	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,680**	,553**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	8521,443	6840,405	4850,405
	Covariance	109,249	87,698	62,185
	N	79	79	79
Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Pearson Correlation	,680**	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	6840,405	11873,342	5960,342
	Covariance	87,698	152,222	76,415
	N	79	79	79
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,553**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	4850,405	5960,342	9039,342

	Covariance	62,185	76,415	115,889
	N	79	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai Sig. (2-tailed) pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.20

Hasil Uji Determinasi pengaruh kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616a	,379	,363	8,591

a. Predictors: (Constant), Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan, Motivasi Kerja

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,379 atau 37,9%, yakni berarti kontribusi pengaruh kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan

pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 37,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.21

Hasil Regresi kinerja guru dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3430,132	2	1715,066	23,238	,000b
	Residual	5609,209	76	73,805		
	Total	9039,342	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan, Motivasi Kerja

Tabel 4.22

Tabel Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,621	11,193		3,808	,000
	Motivasi Kerja	,309	,127	,300	2,436	,017
	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	,324	,108	,371	3,011	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y = 42,621 + 0,309 X_1 + 0,324 X_2$. Artinya ketika motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan = 0, maka kinerja guru = 42,621. Setiap motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan bertambah 1 skor, maka kinerja guru bertambah 0,309, sedangkan partisipasi dalam pelatihan pengembangan bertambah 0,324.

D. Pembahasan

Hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Pembahasan lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,553 berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika motivasi kerjanya bertambah, maka kinerja guru juga bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel motivasi kerja maka diprediksikan akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,553. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel motivasi kerja turun satu poin maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,553. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_1 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel terikat (Y).

Hasil perhitungan uji t pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh hasil t-hitung sebesar 5,819 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berarti bahwa hasil penelitian ini telah menjawab hipotesis yang pertama yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023. Uji r^2 (r square) diperoleh hasil sebesar 0,305 atau 30,5% artinya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 30,5% sedangkan 69,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dapat dilihat dari keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk maju, lingkungan kerja, pengakuan, rasa bangga terhadap pekerjaan dan rasa aman. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dikarenakan motivasi merupakan keinginan atau dorongan yang kuat baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu tersebut. Keinginan yang kuat inilah yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk memperoleh tujuan yang diharapkan dalam hal ini untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga jika seseorang guru memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja guru tersebut akan tinggi begitupun sebaliknya, jika motivasi kerja guru rendah maka kinerja guru juga akan rendah.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Aprida et al., 2020). Motivasi besar pengaruhnya terhadap kinerja guru, dengan adanya motivasi guru akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas dan kewajiban yang diembannya. Tugas yang pekerjaan guru sangatlah banyak, menurut Sudjana (Octavia, 2020) tugas dan tanggungjawab guru yang berupa tugas pokok profesi guru untuk mengajar, membimbing, dan administrator. Dalam mengajar guru memiliki tugas merencanakan dan menjalankan proses mengajar, serta membimbing yaitu memberikan tekanan tugas dan bantuan dalam menyelesaikan masalah serta sebagai administrator kelas.

Menjalankan tugas-tugas tersebut tentunya guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugas mengajar dari persiapan mengajar sampai dengan proses penilaian siswa. Secara tidak langsung guru juga bertugas memberikan motivasi kepada siswa agar tercapai tujuan pembelajaran yang telah dirancang oleh guru. Pencapaian tujuan yang telah dirancang oleh guru baik tujuan pembelajaran maupun tujuan untuk menjalankan tugas dan kewajiban guru dengan baik adalah wujud kinerja guru.

2. Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru.

Koefisien regresi variabel partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru sebesar 0,575 berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika motivasi kerjanya bertambah, maka kinerja guru juga bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada

variabel partisipasi dalam pelatihan pengembangan maka diprediksikan akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,575. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel partisipasi dalam pelatihan pengembangan turun satu poin maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,575. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel terikat (Y).

Hasil perhitungan uji t pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh hasil t-hitung sebesar 6,172 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti partisipasi dalam pelatihan pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berarti bahwa hasil penelitian ini telah menjawab hipotesis yang kedua yaitu terdapat pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023. Uji r^2 (r square) diperoleh hasil sebesar 0,331 atau 33,1% artinya kontribusi pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru sebesar 33,1% sedangkan 66,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Adanya pengaruh yang signifikan antara partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru, dikarenakan partisipasi dalam pelatihan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila partisipasi

dalam pelatihan pengembangan tinggi maka kinerja guru juga tinggi. Begitupun sebaliknya jika partisipasi dalam pelatihan pengembangan rendah maka kinerja guru juga akan rendah.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat memiliki dampak positif bagi dunia pendidikan (Megahantara, 2017). Dampak positif teknologi yaitu mempermudah dalam proses kegiatan belajar mengajar serta dalam administrasi guru. Dalam hal ini tentunya tuntutan guru akan semakin bertambah yaitu dapat menguasai teknologi dan menerapkannya, maka partisipasi dalam pelatihan pengembangan sangatlah penting untuk menunjang guru agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya partisipasi dalam pelatihan pengembangan guru akan difasilitasi berbagai kebutuhan yang diperlukan guru untuk mengoperasikan ataupun menjalankan hal-hal baru seperti metode mengajar yang bervariasi, pemilihan media yang sesuai dengan materi, penanganan dan pengelolaan kelas serta lain sebagainya. Partisipasi guru dalam pelatihan pengembangan akan meningkatkan kinerja guru karena setelah mengikuti pelatihan pengembangan yang awalnya guru belum tahu akan menjadi tahu dan akan semakin terpacu untuk mengikuti pelatihan pengembangan selanjutnya agar dapat menguasai berbagai hal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Nilai R diperoleh 0,616 dan uji r^2 (r square) diperoleh hasil sebesar 0,379 atau 37,9% artinya bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 37,9% sedangkan 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang ada diluar penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. H_a berbunyi “Terdapat pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023”.

Hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 25 menunjukkan arah pengaruh variabel pertama yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu bersifat positif. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Setelah dilaksanakan pengujian data empiris maka diperoleh hasil menunjukkan positif signifikan. Artinya bahwa motivasi kerja menentukan kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 25 menunjukkan arah pengaruh variabel kedua yaitu pengaruh partisipasi dalam

pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru yaitu bersifat positif. Artinya bahwa semakin tinggi partisipasi dalam pelatihan pengembangan maka akan meningkatkan kinerja guru. Setelah dilaksanakan pengujian data empiris maka diperoleh hasil menunjukkan positif signifikan. Artinya bahwa partisipasi dalam pelatihan pengembangan menentukan kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023.

Kinerja guru merupakan keseluruhan perilaku dalam memperoleh atau mencapai tujuan terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pendidik, pelatih dan pembimbing siswa sehingga dari tugas utama tersebut dapat meningkatkan profesi guru dan pendidik. Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual serta faktor sosial dan organisasi (Tiffin dan Me. Cormick dalam Pianda, 2018: 21). Pertama, faktor individual yang meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor dari dalam individu lainnya. Kedua, faktor sosial dan organisasi yang meliputi peraturan-peraturan dalam organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Dimana motivasi kerja mewakili faktor individual dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan mewakili faktor sosial dan organisasi. Kedua faktor ini saling melengkapi satu sama lain.

Motivasi kerja guru akan meningkat apabila guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik serta dapat mengikuti perkembangan zaman. Dengan begitu, guru akan berusaha untuk mencapai hal tersebut dengan

cara mengikuti pelatihan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin besar pula partisipasi dalam pelatihan pengembangan . Motivasi kerja guru tidak akan meningkat jika tidak didukung dengan partisipasi guru dalam pelatihan pengembangan. Begitupun sebaliknya, partisipasi guru tinggi namun motivasi kerja guru rendah maka hasilnya tetap kurang maksimal. Maka dari itu keduanya harus dikelola dengan baik sehingga kinerja guru akan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan akan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru, sehingga hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 30,5%. Sumbangan faktor lain adalah 69,5%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 49,431 + 0,553 X_1$.
2. Terdapat pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru. Sumbangan partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru adalah 33,1%. Sumbangan faktor lain adalah 33,1%. Pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 58,378 + 0,575 X_2$.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sumbangan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 37,9%. Sumbangan faktor lain adalah 62,1%. Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 42,621 + 0,300 X_1 + 0,371 X_2$.

B. Implikasi Penelitian

Penelitian ini dapat diimplikasikan dalam pendidikan yang meliputi:

1. Implikasi teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah teruji kebenarannya, menyatakan bahwa kinerja guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo tahun 2022/2023 dapat dilakukan dengan cara:

- a. Meningkatkan motivasi kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal (Fauzi, 2013). Motivasi merupakan salah satu hal paling dasar yang dimiliki oleh setiap individu seperti halnya dengan guru. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam individu dimana terdapat dorongan individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan didukung oleh rasa aman, senang dan tanggungjawab pribadi. Motivasi juga dipengaruhi oleh faktor dari luar diri individu misalnya lingkungan kerja, penempatan pegawai dan lain sebagainya.
- b. Meningkatkan partisipasi dalam pelatihan pengembangan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi partisipasi dalam pelatihan pengembangan yaitu dukungan puncak, komitmen, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar, dan fungsi-fungsi SDM (Bismala et al., 2018). Keinginan seseorang untuk maju tidak luput dari adanya dukungan manajer puncak yang mempengaruhi seseorang untuk berpartisipasi dalam pelatihan pengembangan karena dengan adanya

dukungan manajer puncak akan memberikan semangat lebih seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan terutama mengikuti pelatihan pengembangan. Selain itu komitmen dalam diri seseorang untuk maju atau berkembang sehingga akan mendorong seseorang untuk terlibat dalam proses pelatihan pengembangan. Kemudian dengan adanya kemajuan teknologi yang memberikan berbagai perubahan pada akhirnya akan memberikan perubahan tuntutan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan tersebut. Gaya belajar juga mempengaruhi partisipasi dalam pelatihan pengembangan karena dengan adanya kesesuaian antara kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan dengan adanya teknologi akan mempermudah seseorang untuk menerima apa yang disampaikan.

- c. Secara bersama-sama meningkatkan motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan. Menurut Gomes pelatihan dan motivasi memiliki hubungan timbal balik yang erat, pelatihan yang dilaksanakan dapat mengubah suatu tingkah laku dari para pekerja agar termotivasi menjadi pekerja yang lebih baik (Gomes, 2003). Semakin besar motivasi kerja guru maka semakin besar pula partisipasi dalam pelatihan pengembangan. Partisipasi dalam pelatihan pengembangan yang didukung dengan motivasi kerja yang tinggi akan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan menjadi berbagai aspek dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru menggambarkan apa yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru. Selain itu, guru yang memiliki motivasi kerja dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Guru hendaknya saling memberikan dukungan sesama rekan kerja kerja untuk meningkatkan motivasi kerja dan memberikan informasi-informasi terkait pelatihan pengembangan agar semua guru dapat berpartisipasi dalam pelatihan pengembangan guna meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Kepala Madrasah

Kepala sekolah hendaknya memberikan semangat dan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi dalam pelatihan pengembangan agar tujuan dapat dicapai secara maksimal.

3. Bagi pengawas

Pengawas hendaknya memberikan masukan kepada kepala madrasah maupun guru untuk meningkatkan kinerja guru.

4. Bagi siswa

Siswa hendaknya mendukung kinerja guru dengan mengikuti setiap proses pembelajaran dengan baik agar tujuan pembelajaran tercapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1 (2). <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/16/15>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17 (2). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/11/11>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Anggota IKAPI. https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Transformasional_Transaksio/UDB-EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=fungsi+motivasi+kerja&pg=PA46&printsec=frontcover
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 7 (2). <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/konstruktivisme/article/view/14/14>
- Bismala, L., Handayani, S., Andriany, D., & Hafsa. (2018). *Strategi peningkatan daya saing usaha kecil menengah* (S. Hani (ed.)). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendiidkan*, 8 (2). <https://ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/170>
- Darmadi. (2018). *Guru Abad 21 Perilaku dan Pesona Pribadi*. Guepedia.
- Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Manajerial*, 3 (1). <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/9763/6069>
- Efa, E. (2016). Lampung, The Effect Of Work Culture Pedagogic Competence And Work Commitment Toward Task Performance Teacher Vocational High School Bandar. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 7 (1). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/573720>
- Falina, N. I. Des. (2019). Pengaruh motivasi dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru. *Manajer Pendidikan*, 13 (2).
- Fatyandri, A. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja guru SMA di Kota Batam di mediasi komite organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1 (2). <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/15/16>
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Rajawali Pers.
- Febry, T., & Teofilus. (2020). *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Media Sains Indonesia.

- google.co.id/books/edition/SPSS_Aplikasi_Pada_Penelitian_Manajemen/IEQFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+multikolinearitas+dengan+spss&pg=PA55&printsec=frontcover
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Husnan, S., & Pudjianti, E. (2012). *dasar-dasar manajemen (Keenam)*. UPP STIM YPKM Kartono 2010.
- Idris, A. (2017). Pengaruh orientasi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan pada SD Negeri Tanjung 2. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 1 (2). <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/23/17>
- Indrawan, J., & Nathanael, G. K. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Jakad Media Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Pelatihan_dan_Pengembangan_Sum/fbJ3EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=alasan+pelatihan+dan+pengembangan&pg=PA32&printsec=frontcover
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10 (1). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jvip/article/view/2061/2002>
- Jasmani, & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Ar-Ruzz Media.
- Justine, & Sirat. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Grasindo. https://www.google.co.id/books/edition/Memahami_Aspek_Pengelolaan_SD_M/HUNCnAqqv90C?hl=id&gbpv=1&dq=alasan+pelatihan+dan+pengembangan&pg=PA99&printsec=frontcover
- Kalkoy, R. M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dan Kepuasan Kinerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pendidikan Seksi Kurikulum di Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal UKIM*, XV (2). <http://ejurnal.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/627>
- Khodijah, N. (2014). *Psikologi pendidikan*. Rajawali Pers.
- Lestari, S. (2018). *Hubungan Perhatian Orang Tua dengan Prestasi Belajar Murid SD Negeri Bontomanai Unggulan Kecamatan Bontomanarannu Kabupaten Gowa* [Universitas Muhammadiyah Makassar]. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2877-Full_Text.pdf
- Makarim, N. A. (2021). *Laporan kinerja 2021*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Matondang, Z., & Nasution, H. F. (2021). *Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews & SPSS*. Merdeka Kreasi Group. https://www.google.co.id/books/edition/Praktik_Analisis_Data_Pengolahan_Ekonome/SHp2EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+multikolinearitas+den

- gan+spss&pg=PA90&printsec=frontcover
- Megahantara, G. S. (2017). Pengaruh Teknologi terhadap Pendidikan di Abad 21. *Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta*.
<https://www.academia.edu/download/61399787/jurnal20191202-116532-11bz1jl.PDF>
- Mukhlisoh, N. (2008). *engaruh Pendidikan dan Pelatihan, kompensasi, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes*. Universitas Negeri Semarang.
- Myori, D. E., Krismadinata, Hidayat, R., Eliza1, F., & Fadli, R. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi melalui Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android. *Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional*, 5 (2).
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jtev/article/view/106832/102672>
- Nasution, S. P. (2016). Peranan kepala madrasah terhadap kinerja guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 6 (1).
<http://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/795/688>
- Nuryani. (2014). Peranan Program Pelatihan dan Pengembangan Pegawai dalam Meningkatkan Kemampuan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmu Sosial*.
- Octavia, S. A. (2020). *Etika Profesi Guru*. CV Budi Utama.
- Oktavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Paais, M., & Souhoka, S. (2021). *Pemahaman praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Rofiq (ed.)). CV Jakad Media Publishing.
https://www.google.co.id/books/edition/Pemahaman_praktis_manajemen_sumber_daya/U4NOEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor-Faktor+yang+Mempengaruhi+Pelatihan+dan+Pengembangan&pg=PA279&printsec=frontcover
- Paizal, I., Siraj, A., & Mania, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlash Ujung Bone. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4 (1).
<https://journal.uir.ac.id/index.php/al-thariqah/article/view/3003/1664>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. CV Jejak.
- Rahmatullah, M. (2016). Kemampuan mengajar guru dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. *TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1 (2).
<http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/48/49>
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Anggota IKAPI.
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru madrasah ibtidaiyah se-kota Batu. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1 (2).
<https://ejournal.iaskjmalang.ac.id/index.php/Khidmat/article/view/184/189>
- Riva'i, F. A. (2019). Pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Motivasi dan Kinerja Guru. *Islamic Scientific Journal*, 2 (2).
<http://jurnal.iuqibogor.ac.id/index.php/almubin/article/view/61/40>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

- guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang*, 13.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23 (1).
<https://journal.ummat.ac.id/index.php/JUA/article/view/658/605>
- Rosmawati, Ahyani, N., & Missriani. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1 (3). <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/22/21>
- Sabri, & Susanti, M. (2021). *Kewirausahaan Pemanfaatan limbah pelepah kelapa sawit dalam menunjang perekonomian masyarakat desa*. CV Media Sains Indonesia.
https://www.google.co.id/books/edition/KEWIRAUSAHAAN_Pemanfaatan_Limbah_Pelepah/paQvEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor-Faktor+yang+Mempengaruhi+Pelatihan+dan+Pengembangan&pg=PA32&printsec=frontcover
- Saondi, O., & Suherman, A. (2012). *Etika profesi keguruan* (1st ed.). Refika Aditama.
http://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=7775&keywords=
- Sardiman. (2012). *Interksi & motivasi belajar mengajar*. Rajawali Pers.
- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 1 (4).
- Shulhan, M. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Teras.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD dan SMP swasta Budi Muri 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5 (1).
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Pertama). Kencana.
- Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah. *Jurnal of Industrial Engineering & Management Research*, 2 (5).
<https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/215>
- Sugiyono. (2015a). *Statistika untuk Penelitian* (Bandung). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Statistika untuk Penelitian* (26th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sundayana, R. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru* (2 (ed.)). Rajawali Pers.
- Supiani. (2022). *Monograf Kinerja Guru Peningkatan melalui Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja*. Dotplus Publisher.
https://www.google.co.id/books/edition/MONOGRAF_KINERJA_GURU_PENINGKATAN_MELALU/09tpEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=fungsi+motivasi+kerja&pg=PT6&printsec=frontcover
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah

- Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2 (2).
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028/833>
- Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi kerja pendidik dalam meningkatkan manajemen lembaga pendidikan dasar. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 1 (1). <https://ummaspul.e-journal.id/MGR/article/download/328/156>
- Wagiran. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)*. CV Budi Utama.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah bersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1 (1).
<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1361/1456>
- Wulansari, W., & Nasution, A. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staf SDN 006 Batu. *Jurnal Equilibria*, 2 (2).
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/download/746/570>
- Yulianingsih, T. (2022). *Daftar negara dengan pendidikan terbaik tahun 2022, ini posisi Indonesia*. Liputan 6.
<https://www.liputan6.com/global/read/5051493/daftar-negara-dengan-pendidikan-terbaik-tahun-2022-ini-posisi-indonesia>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
ANGKET MOTIVASI KERJA

Lampiran 1.1

Angket Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

Kepada Yth

Bapak dan Ibu Guru MI Se-Kecamatan Gatak

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ba'da salam semoga Allah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayahNya kepada kita semua.

Dengan kerendahan hati dan rasa hormat yang paling dalam, saya bermaksud memohon dukungan dan bantuan kepada Bapak dan Ibu Guru MI Se-Kecamatan Gatak. Dalam rangka menyelesaikan studi S2 UIN Raden Mas Said Surakarta. Sehubungan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru MI Se-Kecamatan Gatak Sukoharjo Tahun 2022/2023" maka saya mohon bantuan kepada Bapak dan Ibu Guru MI Se-Kecamatan Gatak untuk mengisi butir angket dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan masing-masing.

Atas bantuan dan partisipasinya, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Gatak, 24 Mei 2023

Hormat saya

Diyah Utami K

Identitas Diri

Nama :

Asal Sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- b. Jawablah pernyataan angket dengan cara menyentang (\surd) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

SL : Selalu

S : Sering

K : Kadang-kadang

J : Jarang

TP : Tidak pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR PERNYATAAN ANGKET MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	SL	S	K	J	TP
1.	Saya masuk kerja tepat waktu untuk berprestasi					
2.	Saya belajar dari kesalahan					
3.	Saya membuat jadwal dalam bekerja					
4.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan tidak sampai selesai					
6.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja					
7.	Saya belajar dari kesalahan					
8.	Saya tidak mengikuti pelatihan di luar sekolah					
9.	Saya menghindari pelatihan yang bertujuan untuk menambah wawasan					
10.	Saya menghindari acara seminar					
11.	Saya membantu teman yang mengalami kesulitan dalam bekerja					
12.	Saya membantu teman dalam melaksanakan pekerjaan yang ia rasa sulit					
13.	Saya menghindari menyapu kantor					
14.	Saya membiarkan rekan kerja yang mengalami kesulitan					
15.	Saya menghindari komunikasi dengan rekan kerja					
16.	Saya menyelesaikan satu persatu pekerjaan					
17.	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru					
18.	Saya melakukan pekerjaan yang disuruh saja					
19.	Saya melakukan pekerjaan ketika mendapat apresiasi					
20.	Saya menghindari apresiasi dari siapapun setelah pekerjaan yang telah selesai					
21.	Saya memakai identitas sekolah ketika bekerja					
22.	Saya mengajar dengan gembira					

23.	Saya mengajar dengan metode yang mudah dipahami					
24.	Saya mengajar dengan memberikan tugas saja					
25.	Saya malas mengajar secara bervariasi					
26.	Saya membantu dalam mengerjakan analisis hasil ulangan					
27.	Saya melaksanakan pembelajaran yang aktif sehingga diberi <i>reward</i>					
28.	Saya menghindari tugas administrasi kelas					
29.	Saya menegur rekan kerja yang mengobrol terlalu keras					
30.	Saya berlomba menyelesaikan administrasi kelas setiap semesternya					

Lampiran 1.2

Data Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X1)

No. Resp	Item Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	2	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5
4	5	5	5	4	5	2	1	4	5	4	3	2	1	5	5
5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5	2	4	5
6	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	5
7	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	5
8	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5
9	3	5	3	3	3	2	4	5	2	5	3	3	1	5	5
10	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	5
13	4	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
14	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
15	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5
16	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	3	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4
20	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	2	4	2	4	4
21	4	4	4	2	2	4	4	5	2	5	5	3	3	2	2
22	5	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4
23	3	3	2	1	2	2	1	1	3	4	4	3	2	4	2
24	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	2	4	3	2	4
25	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	5
26	3	4	3	3	2	4	2	2	4	5	2	4	1	1	2
27	1	3	4	2	1	3	4	2	2	2	2	1	3	1	4
28	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3
29	3	3	4	4	2	2	4	3	5	5	4	4	2	2	4
30	5	5	3	5	5	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4

No. Res p	Item Pernyataan															Tota l
	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	
1	4	4	1	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	88
2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	141
3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	137
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	1	118
5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	113
6	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	2	124
7	4	3	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	3	5	4	104
8	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	4	5	5	3	2	131
9	5	4	5	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	2	3	111
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	2	139
11	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	3	5	137
12	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	135
13	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	5	4	5	130
14	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	135
15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	125
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
19	4	4	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	5	3	1	110
20	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	5	4	4	5	108
21	4	4	3	5	5	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	98
22	4	4	3	2	4	5	5	3	2	5	2	2	1	1	3	94
23	4	4	2	4	2	3	4	3	1	2	2	2	4	4	4	82
24	5	5	3	3	4	3	2	2	4	5	5	3	3	2	2	103
25	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	110
26	4	4	2	2	4	5	2	4	4	2	4	4	5	5	5	98
27	1	3	1	2	2	1	4	4	5	3	3	4	5	3	3	79
28	3	4	5	5	3	3	2	3	5	3	5	3	3	2	2	99
29	4	5	5	5	2	4	5	3	2	4	2	2	4	4	2	104
30	4	5	5	3	3	2	3	2	4	5	2	4	2	2	1	100

Lampiran 1.3

Uji Coba Angket Motivasi Kerja (X1)

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
Item 1	Pearson Correlation	1	,722**	,403*	0,334	,692**	0,282	0,258	0,247	,361*	0,259	,618**	0,323	0,216	,593**	,367*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,027	0,071	0,000	0,132	0,169	0,188	0,050	0,167	0,000	0,082	0,252	0,001	0,046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,722**	1	,478**	,444*	,746**	,388*	,439*	,364*	,380*	,424*	,437*	,427*	0,225	,665**	,532**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,008	0,014	0,000	0,034	0,015	0,048	0,038	0,020	0,016	0,019	0,233	0,000	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	,403*	,478**	1	0,261	,375*	0,342	,551**	0,180	,453*	0,188	0,234	,433*	0,152	0,349	,365*
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,008		0,164	0,041	0,064	0,002	0,342	0,012	0,320	0,213	0,017	0,423	0,059	0,048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	0,334	,444*	0,261	1	,595**	0,048	0,334	0,208	,426*	0,320	0,085	0,218	0,047	,464**	,674**
	Sig. (2-tailed)	0,071	0,014	0,164		0,001	0,802	0,071	0,270	0,019	0,084	0,657	0,247	0,805	0,010	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	,692**	,746**	,375*	,595**	1	0,273	0,244	,444*	,701**	,439*	,390*	0,323	0,353	,817**	,719**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,041	0,001		0,144	0,194	0,014	0,000	0,015	0,033	0,082	0,055	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	0,282	,388*	0,342	0,048	0,273	1	,508**	0,182	0,336	0,292	0,042	0,318	,412*	0,183	0,128

	Sig. (2-tailed)	0,132	0,034	0,064	0,802	0,144		0,004	0,336	0,070	0,118	0,827	0,087	0,024	0,334	0,502
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 7	Pearson Correlation	0,258	,439*	,551**	0,334	0,244	,508**	1	,394*	0,189	0,217	0,309	,526**	0,333	0,247	,482**
	Sig. (2-tailed)	0,169	0,015	0,002	0,071	0,194	0,004		0,031	0,317	0,250	0,097	0,003	0,072	0,187	0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 8	Pearson Correlation	0,247	,364*	0,180	0,208	,444*	0,182	,394*	1	0,308	0,253	0,170	0,165	0,297	0,295	,409*
	Sig. (2-tailed)	0,188	0,048	0,342	0,270	0,014	0,336	0,031		0,098	0,177	0,370	0,385	0,111	0,114	0,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 9	Pearson Correlation	,361*	,380*	,453*	,426*	,701**	0,336	0,189	0,308	1	,506**	0,258	,536**	0,327	,577**	,529**
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,038	0,012	0,019	0,000	0,070	0,317	0,098		0,004	0,169	0,002	0,077	0,001	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 10	Pearson Correlation	0,259	,424*	0,188	0,320	,439*	0,292	0,217	0,253	,506**	1	0,196	0,343	0,080	,410*	0,269
	Sig. (2-tailed)	0,167	0,020	0,320	0,084	0,015	0,118	0,250	0,177	0,004		0,298	0,063	0,673	0,024	0,151
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 11	Pearson Correlation	,618**	,437*	0,234	0,085	,390*	0,042	0,309	0,170	0,258	0,196	1	,559**	0,339	,425*	0,150
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,016	0,213	0,657	0,033	0,827	0,097	0,370	0,169	0,298		0,001	0,067	0,019	0,428
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 12	Pearson Correlation	0,323	,427*	,433*	0,218	0,323	0,318	,526**	0,165	,536**	0,343	,559**	1	0,251	0,356	0,240
	Sig. (2-tailed)	0,082	0,019	0,017	0,247	0,082	0,087	0,003	0,385	0,002	0,063	0,001		0,182	0,053	0,201

Item 19	Pearson Correlation	,392*	,410*	0,167	0,338	,585**	0,002	0,194	,428*	,517**	,392*	,606**	0,349	,367*	,609**	,446*
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,024	0,377	0,068	0,001	0,992	0,304	0,018	0,003	0,032	0,000	0,059	0,046	0,000	0,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 20	Pearson Correlation	0,349	0,267	0,163	0,199	,363*	0,273	0,110	0,248	0,231	0,267	0,101	0,118	,495**	0,177	0,238
	Sig. (2-tailed)	0,058	0,153	0,388	0,291	0,048	0,144	0,564	0,187	0,220	0,154	0,595	0,535	0,005	0,348	0,205
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 21	Pearson Correlation	,450*	,419*	0,321	0,327	0,294	0,066	0,195	0,348	,392*	0,346	0,209	0,329	0,049	0,259	0,158
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,021	0,084	0,078	0,114	0,728	0,301	0,060	0,032	0,061	0,268	0,076	0,797	0,167	0,404
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 22	Pearson Correlation	,465**	,494**	0,291	0,282	,412*	0,049	,401*	0,178	,365*	0,312	,435*	0,214	0,246	,547**	,597**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,005	0,119	0,131	0,024	0,797	0,028	0,348	0,047	0,094	0,016	0,256	0,190	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 23	Pearson Correlation	0,346	,635**	,600**	0,169	,419*	0,288	,405*	0,187	,519**	,387*	0,343	,497**	0,136	,580**	,466**
	Sig. (2-tailed)	0,061	0,000	0,000	0,372	0,021	0,122	0,026	0,322	0,003	0,034	0,063	0,005	0,475	0,001	0,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 24	Pearson Correlation	0,217	,484**	0,287	0,310	,573**	0,276	0,190	0,345	,427*	-0,006	0,142	0,176	0,318	0,307	,523**
	Sig. (2-tailed)	0,249	0,007	0,125	0,095	0,001	0,139	0,315	0,061	0,019	0,975	0,453	0,353	0,087	0,099	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 25	Pearson Correlation	,538**	,695**	,388*	,536**	,733**	0,148	,522**	,479**	,427*	,372*	0,257	0,269	0,172	,595**	,805**

	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,034	0,002	0,000	0,435	0,003	0,007	0,019	0,043	0,171	0,151	0,362	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 26	Pearson Correlation	0,236	,384*	,578**	0,000	0,357	,542**	,415*	0,229	,453*	0,036	0,141	,552**	,409*	0,288	0,204
	Sig. (2-tailed)	0,209	0,036	0,001	1,000	0,052	0,002	0,023	0,225	0,012	0,850	0,458	0,002	0,025	0,123	0,279
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 27	Pearson Correlation	0,265	0,297	0,307	0,107	0,338	,362*	0,275	0,007	0,304	0,000	0,245	,402*	0,137	0,285	0,290
	Sig. (2-tailed)	0,158	0,112	0,099	0,573	0,067	0,050	0,142	0,970	0,102	1,000	0,193	0,028	0,470	0,127	0,121
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 28	Pearson Correlation	0,019	0,285	0,158	0,221	,466**	0,255	0,082	0,225	,701**	,402*	0,070	0,249	0,252	,508**	,501**
	Sig. (2-tailed)	0,922	0,126	0,404	0,242	0,010	0,174	0,665	0,231	0,000	0,028	0,713	0,184	0,180	0,004	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 29	Pearson Correlation	-	-	0,009	0,123	0,132	0,221	-	-	,460*	0,354	0,092	0,302	0,154	0,234	0,199
	Sig. (2-tailed)	0,034	0,052	0,962	0,517	0,486	0,241	0,664	0,505	0,011	0,055	0,628	0,105	0,417	0,213	0,293
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 30	Pearson Correlation	0,052	0,129	-	0,014	0,241	0,309	0,098	0,052	0,358	0,277	0,144	,395*	0,306	0,219	0,237
	Sig. (2-tailed)	0,784	0,496	0,049	0,943	0,199	0,096	0,605	0,784	0,052	0,138	0,447	0,031	0,101	0,245	0,207
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	,644**	,771**	,543**	,532**	,847**	,444*	,544**	,493**	,770**	,539**	,525**	,627**	,488**	,774**	,737**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,002	0,000	0,014	0,002	0,006	0,000	0,002	0,003	0,000	0,006	0,000	0,000

Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Jumlah
,659**	,604**	,538**	,392*	0,349	,450*	,465**	0,346	0,217	,538**	0,236	0,265	0,019	-0,034	0,052	,644**
0,000	0,000	0,002	0,032	0,058	0,013	0,010	0,061	0,249	0,002	0,209	0,158	0,922	0,859	0,784	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,699**	,631**	,618**	,410*	0,267	,419*	,494**	,635**	,484**	,695**	,384*	0,297	0,285	-0,052	0,129	,771**
0,000	0,000	0,000	0,024	0,153	0,021	0,005	0,000	0,007	0,000	0,036	0,112	0,126	0,784	0,496	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,230	,371*	,363*	0,167	0,163	0,321	0,291	,600**	0,287	,388*	,578**	0,307	0,158	0,009	-0,049	,543**
0,222	0,044	0,049	0,377	0,388	0,084	0,119	0,000	0,125	0,034	0,001	0,099	0,404	0,962	0,795	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,471**	,467**	,561**	0,338	0,199	0,327	0,282	0,169	0,310	,536**	0,000	0,107	0,221	0,123	0,014	,532**
0,009	0,009	0,001	0,068	0,291	0,078	0,131	0,372	0,095	0,002	1,000	0,573	0,242	0,517	0,943	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,631**	,623**	,750**	,585**	,363*	0,294	,412*	,419*	,573**	,733**	0,357	0,338	,466**	0,132	0,241	,847**
0,000	0,000	0,000	0,001	0,048	0,114	0,024	0,021	0,001	0,000	0,052	0,067	0,010	0,486	0,199	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,273	0,223	-0,059	0,002	0,273	0,066	0,049	0,288	0,276	0,148	,542**	,362*	0,255	0,221	0,309	,444*
0,144	0,237	0,756	0,992	0,144	0,728	0,797	0,122	0,139	0,435	0,002	0,050	0,174	0,241	0,096	0,014
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,354	0,286	0,302	0,194	0,110	0,195	,401*	,405*	0,190	,522**	,415*	0,275	0,082	-0,083	0,098	,544**
0,055	0,126	0,105	0,304	0,564	0,301	0,028	0,026	0,315	0,003	0,023	0,142	0,665	0,664	0,605	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,441*	0,272	,369*	,428*	0,248	0,348	0,178	0,187	0,345	,479**	0,229	0,007	0,225	-0,127	0,052	,493**

0,015	0,147	0,045	0,018	0,187	0,060	0,348	0,322	0,061	0,007	0,225	0,970	0,231	0,505	0,784	0,006
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,466**	,523**	,512**	,517**	0,231	,392*	,365*	,519**	,427*	,427*	,453*	0,304	,701**	,460*	0,358	,770**
0,009	0,003	0,004	0,003	0,220	0,032	0,047	0,003	0,019	0,019	0,012	0,102	0,000	0,011	0,052	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,537**	,409*	,427*	,392*	0,267	0,346	0,312	,387*	-	,372*	0,036	0,000	,402*	0,354	0,277	,539**
0,002	0,025	0,019	0,032	0,154	0,061	0,094	0,034	0,975	0,043	0,850	1,000	0,028	0,055	0,138	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,428*	,480**	,496**	,606**	0,101	0,209	,435*	0,343	0,142	0,257	0,141	0,245	0,070	0,092	0,144	,525**
0,018	0,007	0,005	0,000	0,595	0,268	0,016	0,063	0,453	0,171	0,458	0,193	0,713	0,628	0,447	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,516**	,476**	,395*	0,349	0,118	0,329	0,214	,497**	0,176	0,269	,552**	,402*	0,249	0,302	,395*	,627**
0,004	0,008	0,031	0,059	0,535	0,076	0,256	0,005	0,353	0,151	0,002	0,028	0,184	0,105	0,031	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,256	0,360	0,126	,367*	,495**	0,049	0,246	0,136	0,318	0,172	,409*	0,137	0,252	0,154	0,306	,488**
0,172	0,051	0,506	0,046	0,005	0,797	0,190	0,475	0,087	0,362	0,025	0,470	0,180	0,417	0,101	0,006
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,653**	,444*	,677**	,609**	0,177	0,259	,547**	,580**	0,307	,595**	0,288	0,285	,508**	0,234	0,219	,774**
0,000	0,014	0,000	0,000	0,348	0,167	0,002	0,001	0,099	0,001	0,123	0,127	0,004	0,213	0,245	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,466**	,371*	,618**	,446*	0,238	0,158	,597**	,466**	,523**	,805**	0,204	0,290	,501**	0,199	0,237	,737**
0,009	0,044	0,000	0,014	0,205	0,404	0,000	0,010	0,003	0,000	0,279	0,121	0,005	0,293	0,207	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	,695**	,559**	,557**	0,349	,602**	,500**	,394*	0,152	,596**	0,269	0,052	0,295	0,129	0,157	,738**
	0,000	0,001	0,001	0,059	0,000	0,005	0,031	0,422	0,001	0,150	0,785	0,114	0,498	0,408	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,695**	1	,548**	,510**	0,260	,509**	,415*	0,224	0,229	,584**	0,249	0,104	0,266	-0,018	0,046	,663**

0,000		0,002	0,004	0,166	0,004	0,023	0,234	0,223	0,001	0,185	0,586	0,155	0,926	0,809	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,559**	,548**	1	,746**	0,185	0,224	,383*	0,357	,390*	,619**	0,215	0,210	0,283	0,078	0,137	,709**
0,001	0,002		0,000	0,328	0,234	0,037	0,053	0,033	0,000	0,253	0,266	0,129	0,684	0,472	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,557**	,510**	,746**	1	0,295	0,234	,393*	0,321	0,335	0,326	0,200	0,085	,468**	0,249	0,297	,676**
0,001	0,004	0,000		0,113	0,214	0,032	0,083	0,070	0,079	0,290	0,656	0,009	0,184	0,111	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,349	0,260	0,185	0,295	1	0,063	- 0,038	0,030	,364*	0,146	0,339	0,000	0,061	,429*	0,271	,421*
0,059	0,166	0,328	0,113		0,742	0,840	0,875	0,048	0,443	0,067	1,000	0,748	0,018	0,148	0,021
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,602**	,509**	0,224	0,234	0,063	1	,428*	,387*	- 0,031	0,301	0,122	0,000	0,230	-0,075	-0,054	,438*
0,000	0,004	0,234	0,214	0,742		0,018	0,035	0,871	0,106	0,521	1,000	0,221	0,695	0,778	0,016
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,500**	,415*	,383*	,393*	- 0,038	,428*	1	,638**	0,116	,628**	-0,062	0,096	,433*	0,008	0,160	,581**
0,005	0,023	0,037	0,032	0,840	0,018		0,000	0,543	0,000	0,744	0,613	0,017	0,967	0,398	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,394*	0,224	0,357	0,321	0,030	,387*	,638**	1	,370*	,409*	,439*	0,339	,611**	0,216	0,310	,671**
0,031	0,234	0,053	0,083	0,875	0,035	0,000		0,044	0,025	0,015	0,067	0,000	0,251	0,096	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,152	0,229	,390*	0,335	,364*	- 0,031	0,116	,370*	1	,426*	,464**	,407*	,470**	0,274	0,360	,569**
0,422	0,223	0,033	0,070	0,048	0,871	0,543	0,044		0,019	0,010	0,025	0,009	0,142	0,051	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,596**	,584**	,619**	0,326	0,146	0,301	,628**	,409*	,426*	1	0,182	0,191	0,312	-0,159	0,024	,694**

0,001	0,001	0,000	0,079	0,443	0,106	0,000	0,025	0,019		0,334	0,313	0,094	0,402	0,898	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,269	0,249	0,215	0,200	0,339	0,122	- 0,062	,439*	,464**	0,182	1	,367*	0,318	0,148	0,236	,524**
0,150	0,185	0,253	0,290	0,067	0,521	0,744	0,015	0,010	0,334		0,046	0,087	0,436	0,209	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,052	0,104	0,210	0,085	0,000	0,000	0,096	0,339	,407*	0,191	,367*	1	0,361	0,212	,371*	,427*
0,785	0,586	0,266	0,656	1,000	1,000	0,613	0,067	0,025	0,313	0,046		0,050	0,260	0,044	0,019
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,295	0,266	0,283	,468**	0,061	0,230	,433*	,611**	,470**	0,312	0,318	0,361	1	,432*	,430*	,600**
0,114	0,155	0,129	0,009	0,748	0,221	0,017	0,000	0,009	0,094	0,087	0,050		0,017	0,018	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,129	- 0,018	0,078	0,249	,429*	- 0,075	0,008	0,216	0,274	-0,159	0,148	0,212	,432*	1	,490**	0,322
0,498	0,926	0,684	0,184	0,018	0,695	0,967	0,251	0,142	0,402	0,436	0,260	0,017		0,006	0,083
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,157	0,046	0,137	0,297	0,271	- 0,054	0,160	0,310	0,360	0,024	0,236	,371*	,430*	,490**	1	,423*
0,408	0,809	0,472	0,111	0,148	0,778	0,398	0,096	0,051	0,898	0,209	0,044	0,018	0,006		0,020
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,738**	,663**	,709**	,676**	,421*	,438*	,581**	,671**	,569**	,694**	,524**	,427*	,600**	0,322	,423*	1
0,000	0,000	0,000	0,000	0,021	0,016	0,001	0,000	0,001	0,000	0,003	0,019	0,000	0,083	0,020	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1.4

Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	30

Lampiran 1.5

Angket Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

Identitas Diri

Nama :

Asal Sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- b. Jawablah pernyataan angket dengan cara menyentang (\surd) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
SL : Selalu
S : Sering
K : Kadang-kadang
J : Jarang
TP : Tidak pernah

Selamat Mengerjakan

No	Pernyataan	SL	S	K	J	TP
1.	Saya masuk kerja tepat waktu untuk berprestasi					
2.	Saya belajar dari kesalahan					
3.	Saya membuat jadwal dalam bekerja					
4.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan tidak sampai selesai					
6.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja					
7.	Saya belajar dari kesalahan					
8.	Saya tidak mengikuti pelatihan di luar sekolah					
9.	Saya menghindari pelatihan yang bertujuan untuk menambah wawasan					
10.	Saya menghindari acara seminar					
11.	Saya membantu teman yang mengalami kesulitan dalam bekerja					
12.	Saya membantu teman dalam melaksanakan pekerjaan yang ia rasa sulit					
13.	Saya menghindari menyapu kantor					
14.	Saya membiarkan rekan kerja yang mengalami kesulitan					
15.	Saya menghindari komunikasi dengan rekan kerja					
16.	Saya menyelesaikan satu persatu pekerjaan					
17.	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru					
18.	Saya melakukan pekerjaan yang disuruh saja					
19.	Saya melakukan pekerjaan ketika mendapat apresiasi					
20.	Saya menghindari apresiasi dari siapapun setelah pekerjaan yang telah selesai					
21.	Saya memakai identitas sekolah ketika bekerja					
22.	Saya mengajar dengan gembira					
23.	Saya mengajar dengan metode yang mudah dipahami					

24.	Saya mengajar dengan memberikan tugas saja					
25.	Saya malas mengajar secara bervariasi					
26.	Saya membantu dalam mengerjakan analisis hasil ulangan					
27.	Saya melaksanakan pembelajaran yang aktif sehingga diberi <i>reward</i>					
28.	Saya menghindari tugas administrasi kelas					
29.	Saya berlomba menyelesaikan administrasi kelas setiap semesternya					

LAMPIRAN 2
ANGKET PARTISIPASI DALAM PELATIHAN
PENGEMBANGAN

Lampiran 2.1

Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan Sebelum Uji Coba

Identitas Diri

Nama :

Asal Sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- b. Jawablah pernyataan angket dengan cara menyentang (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

SL : Selalu
S : Sering
K : Kadang-kadang
J : Jarang
TP : Tidak pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR PERNYATAAN ANGKET PARTISIPASI DALAM PELATIHAN PENGEMBANGAN (X2)

No	Pernyataan	SL	S	K	J	TP
1.	Saya menyusun RPP sebelum mengajar					
2.	Saya mengajar sesuai dengan RPP yang telah dibuat					
3.	Saya kurang bisa mengelola kelas					
4.	Saya menghindari penggunaan komputer dalam menyelesaikan administrasi kelas					
5.	Saya menggunakan ice breaking dalam proses pembelajaran					
6.	Saya menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran					
7.	Saya menggunakan metode ceramah untuk mengajar					
8.	Saya menggunakan buku saja saat mengajar					
9.	Saya menerapkan pelatihan tentang penyusunan RPP					
10.	Saya menerapkan pelatihan tentang manajemen kelas					
11.	Saya mengembangkan ketrampilan dengan mengikuti pelatihan					
12.	Saya menghindari pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan					
13.	Saya menghindari pelatihan yang tidak sesuai dengan permasalahan yang saya hadapi					
14.	Saya menggunakan tepuk dan lagu untuk membangkitkan semangat belajar siswa					
15.	Saya menggunakan media bangun ruang untuk mengajar matematika					
16.	Saya menghindari pembuatan evaluasi pembelajaran untuk siswa					
17.	Saya menghindari adanya remidi dan pengayaan					
18.	Saya mengikuti diklat di luar sekolah					
19.	Saya belajar dengan rekan kerja yang pendidikannya lebih tinggi					

20.	Saya mengikuti diklat yang diadakan sekolah saja					
21.	Saya mengajar sesuai kemampuan saja					
22.	Saya menambah wawasan dengan mengikuti seminar					
23.	Saya mengembangkan ketrampilan dengan mengikuti pendidikan pengembangan					
24.	Saya tidak bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan					
25.	Saya menghindari pelatihan walaupun untuk mengembangkan ketrampilan					
26.	Saya berpartisipasi dalam pelatihan mengenai bimbingan konseling tingkat SD/MI					
27.	Saya berpartisipasi dalam pelatihan mengenai penerapan kurikulum merdeka					
28.	Saya menghindari pelatihan walaupun untuk peningkatan jenjang karir					
29.	Saya menghindari pelatihan kurikulum merdeka					
30.	Saya menghindari pembuatan modul dalam penerapan kurikulum merdeka					

Lampiran 2.2

Data Uji Coba Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)

No. Resp	Item Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	2	4	3	1	2	1	4	4	2	2	1	1	2	2
2	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	5
3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	5
4	4	2	5	4	1	2	3	4	2	2	3	1	3	4	2
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
6	4	4	5	3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
7	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	1	3	4
8	5	5	5	4	2	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5
9	5	2	5	4	2	2	3	4	1	3	3	2	1	5	2
10	4	3	5	4	1	1	1	3	4	4	5	1	1	4	3
11	5	5	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5
12	5	4	5	5	2	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4
13	3	5	5	4	2	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5
14	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	5	3	3	4	5
15	4	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5
16	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5
17	4	5	5	4	1	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5
18	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5
19	5	5	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5
20	4	2	4	4	1	2	4	4	1	3	2	2	2	4	2
21	2	3	4	2	2	1	1	1	4	3	2	3	2	2	3
22	4	2	4	4	1	2	3	2	4	4	2	3	1	4	2
23	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4
24	3	2	4	2	4	1	5	5	5	3	3	1	3	3	2
25	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	4
26	3	2	4	1	1	1	5	3	5	3	3	1	2	3	2
27	4	3	3	5	3	2	2	1	4	4	2	4	2	4	3
28	3	4	4	3	2	2	3	3	4	5	3	5	5	3	4
29	3	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3
30	2	4	5	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	4

No. Resp	Item Pernyataan															Jumlah
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	76
2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
4	3	3	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	81
5	3	5	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	108
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	94
8	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	125
9	4	3	2	3	2	1	4	4	5	3	3	2	5	5	5	93
10	4	4	1	4	5	1	3	3	5	3	1	3	4	5	5	98
11	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	2	3	5	5	5	124
12	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	127
13	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	115
14	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	118
15	5	5	2	3	2	5	4	1	5	5	3	3	5	5	5	113
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
19	5	3	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	120
20	3	4	4	2	2	4	5	2	4	2	3	2	2	3	4	90
21	2	4	3	4	4	2	3	4	5	5	4	3	4	2	4	87
22	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	5	5	4	5	96
23	3	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	3	2	2	2	109
24	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	2	1	4	4	86
25	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	94
26	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	2	3	2	1	1	85
27	4	3	3	2	4	5	3	4	3	4	4	2	3	3	3	98
28	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	99
29	4	3	4	4	3	2	3	3	2	1	1	3	4	4	5	90
30	4	5	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	87

Lampiran 2.3

Uji Coba Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
Item 1	Pearson Correlation	1	,683**	0,267	0,257	- 0,059	0,296	0,232	0,243	0,050	0,277	0,042	,455*	0,204	0,214	0,314
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,154	0,171	0,757	0,113	0,218	0,196	0,794	0,139	0,826	0,012	0,279	0,255	0,091
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,683**	1	,545**	,427*	0,000	,532**	0,296	,554**	0,000	0,148	0,052	0,347	,410*	0,356	0,228
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,002	0,019	1,000	0,002	0,112	0,002	1,000	0,434	0,785	0,060	0,024	0,053	0,225
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	0,267	,545**	1	0,227	0,181	,486**	0,204	,368*	0,226	0,216	- 0,135	,409*	,469**	0,339	0,299
	Sig. (2-tailed)	0,154	0,002		0,227	0,339	0,006	0,279	0,045	0,229	0,251	0,477	0,025	0,009	0,067	0,108
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	0,257	,427*	0,227	1	0,344	0,321	,427*	,547**	0,230	0,270	0,277	,444*	,645**	,647**	,616**
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,019	0,227		0,062	0,084	0,019	0,002	0,221	0,149	0,139	0,014	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	- 0,059	0,000	0,181	0,344	1	0,255	- 0,011	0,012	0,176	,503**	0,201	0,119	,463*	0,133	0,122

Item 11	Pearson Correlation	0,042	0,052	- 0,135	0,277	0,201	- 0,002	0,201	- 0,098	0,196	0,264	1	0,195	0,219	0,183	0,168
	Sig. (2-tailed)	0,826	0,785	0,477	0,139	0,286	0,991	0,287	0,607	0,300	0,158		0,301	0,245	0,333	0,374
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 12	Pearson Correlation	,455*	0,347	,409*	,444*	0,119	0,095	0,358	0,127	0,154	0,080	0,195	1	,572**	,573**	0,352
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,060	0,025	0,014	0,531	0,617	0,052	0,502	0,417	0,676	0,301		0,001	0,001	0,056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 13	Pearson Correlation	0,204	,410*	,469**	,645**	,463*	0,153	0,323	,414*	0,307	,452*	0,219	,572**	1	0,301	0,349
	Sig. (2-tailed)	0,279	0,024	0,009	0,000	0,010	0,420	0,081	0,023	0,099	0,012	0,245	0,001		0,106	0,059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 14	Pearson Correlation	0,214	0,356	0,339	,647**	0,133	0,223	0,324	,406*	0,225	- 0,084	0,183	,573**	0,301	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	0,255	0,053	0,067	0,000	0,484	0,236	0,080	0,026	0,233	0,659	0,333	0,001	0,106		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 15	Pearson Correlation	0,314	0,228	0,299	,616**	0,122	- 0,006	0,299	0,345	,453*	0,293	0,168	0,352	0,349	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	0,091	0,225	0,108	0,000	0,521	0,976	0,108	0,062	0,012	0,117	0,374	0,056	0,059	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 16	Pearson Correlation	0,103	0,314	,442*	,584**	,366*	0,346	0,174	0,264	0,291	0,186	0,168	,404*	,521**	0,291	0,112

Item 22	Pearson Correlation	0,243	0,185	0,265	,472**	,528**	0,280	0,099	0,259	,507**	,438*	0,201	,397*	0,335	,527**	0,299
	Sig. (2-tailed)	0,196	0,328	0,157	0,008	0,003	0,134	0,601	0,167	0,004	0,015	0,287	0,030	0,071	0,003	0,108
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 23	Pearson Correlation	-0,160	0,000	0,008	0,162	,395*	0,131	0,156	0,006	0,143	0,213	,627**	0,034	0,077	0,088	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,397	1,000	0,967	0,392	0,031	0,490	0,412	0,976	0,451	0,259	0,000	0,857	0,685	0,642	1,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 24	Pearson Correlation	0,123	0,318	,457*	,576**	,479**	0,223	0,333	0,308	0,283	0,321	0,257	,455*	,664**	,549**	0,282
	Sig. (2-tailed)	0,517	0,087	0,011	0,001	0,007	0,235	0,072	0,097	0,129	0,084	0,170	0,012	0,000	0,002	0,131
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 25	Pearson Correlation	0,071	0,316	0,348	,730**	0,327	0,191	,518**	,383*	0,263	0,208	,392*	,391*	,575**	,587**	,392*
	Sig. (2-tailed)	0,710	0,089	0,060	0,000	0,078	0,311	0,003	0,037	0,160	0,271	0,032	0,033	0,001	0,001	0,032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 26	Pearson Correlation	0,117	0,192	0,044	,438*	0,288	0,324	0,293	0,204	0,216	,395*	0,295	0,015	0,108	0,296	0,235
	Sig. (2-tailed)	0,539	0,309	0,817	0,016	0,122	0,081	0,116	0,279	0,252	0,031	0,114	0,938	0,570	0,112	0,211
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 27	Pearson Correlation	0,221	0,295	0,089	,542**	,388*	0,279	0,187	0,299	0,200	0,262	,478**	0,351	0,302	0,336	0,169

Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Jumlah
0,103	0,075	0,263	0,136	0,116	0,194	0,243	- 0,160	0,123	0,071	0,117	0,221	0,030	0,286	0,273	,386*
0,588	0,695	0,159	0,473	0,543	0,303	0,196	0,397	0,517	0,710	0,539	0,241	0,876	0,125	0,144	0,035
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,314	0,145	0,125	0,132	,452*	0,057	0,185	0,000	0,318	0,316	0,192	0,295	,418*	,549**	,424*	,564**
0,091	0,445	0,512	0,487	0,012	0,767	0,328	1,000	0,087	0,089	0,309	0,114	0,022	0,002	0,020	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,442*	0,133	- 0,204	- 0,094	0,168	- 0,147	0,265	0,008	,457*	0,348	0,044	0,089	,428*	,507**	0,342	,459*
0,015	0,485	0,280	0,622	0,376	0,439	0,157	0,967	0,011	0,060	0,817	0,640	0,018	0,004	0,064	0,011
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,584**	,651**	,398*	0,193	,523**	0,343	,472**	0,162	,576**	,730**	,438*	,542**	,653**	,635**	,548**	,843**
0,001	0,000	0,029	0,308	0,003	0,063	0,008	0,392	0,001	0,000	0,016	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,366*	,453*	0,080	0,350	0,247	- 0,051	,528**	,395*	,479**	0,327	0,288	,388*	,411*	,488**	,418*	,482**
0,047	0,012	0,675	0,058	0,188	0,788	0,003	0,031	0,007	0,078	0,122	0,034	0,024	0,006	0,022	0,007
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,346	0,090	- 0,041	- 0,031	0,225	0,020	0,280	0,131	0,223	0,191	0,324	0,279	,525**	,618**	,532**	,422*
0,061	0,637	0,828	0,873	0,232	0,915	0,134	0,490	0,235	0,311	0,081	0,136	0,003	0,000	0,002	0,020
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,174	0,226	0,269	0,119	0,171	0,337	0,099	0,156	0,333	,518**	0,293	0,187	0,163	0,292	0,171	,492**
0,358	0,229	0,150	0,531	0,367	0,069	0,601	0,412	0,072	0,003	0,116	0,323	0,390	0,117	0,367	0,006

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,264	0,330	0,271	0,139	0,274	0,046	0,259	0,006	0,308	,383*	0,204	0,299	,377*	,368*	0,248	,520**
0,158	0,075	0,148	0,463	0,143	0,811	0,167	0,976	0,097	0,037	0,279	0,108	0,040	0,045	0,186	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,291	0,290	,443*	0,191	- 0,044	,479**	,507**	0,143	0,283	0,263	0,216	0,200	- 0,029	0,134	0,011	,418*
0,118	0,120	0,014	0,313	0,817	0,007	0,004	0,451	0,129	0,160	0,252	0,290	0,880	0,480	0,954	0,021
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,186	0,276	0,223	0,259	- 0,046	0,154	,438*	0,213	0,321	0,208	,395*	0,262	0,082	,408*	0,211	,458*
0,325	0,140	0,236	0,167	0,811	0,416	0,015	0,259	0,084	0,271	0,031	0,162	0,667	0,025	0,263	0,011
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,168	0,168	0,254	,493**	,395*	0,295	0,201	,627**	0,257	,392*	0,295	,478**	0,230	0,197	0,120	,435*
0,374	0,376	0,176	0,006	0,031	0,113	0,287	0,000	0,170	0,032	0,114	0,007	0,221	0,296	0,528	0,016
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,404*	0,140	0,217	0,195	,425*	0,182	,397*	0,034	,455*	,391*	0,015	0,351	,409*	0,351	,364*	,569**
0,027	0,460	0,248	0,302	0,019	0,335	0,030	0,857	0,012	0,033	0,938	0,057	0,025	0,057	0,048	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,521**	,470**	0,061	0,238	,562**	- 0,042	0,335	0,077	,664**	,575**	0,108	0,302	,509**	,594**	,431*	,691**
0,003	0,009	0,750	0,205	0,001	0,825	0,071	0,685	0,000	0,001	0,570	0,105	0,004	0,001	0,017	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,291	0,247	0,248	0,158	0,288	0,337	,527**	0,088	,549**	,587**	0,296	0,336	,544**	0,359	,386*	,644**
0,118	0,187	0,187	0,404	0,122	0,068	0,003	0,642	0,002	0,001	0,112	0,070	0,002	0,051	0,035	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,112	0,333	0,136	0,005	0,027	0,274	0,299	0,000	0,282	,392*	0,235	0,169	0,155	0,199	0,137	,496**

0,557	0,072	0,474	0,978	0,886	0,143	0,108	1,000	0,131	0,032	0,211	0,371	0,414	0,292	0,470	0,005
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	,617**	,386*	0,186	,404*	0,344	,503**	0,259	,424*	,504**	0,197	,521**	,624**	,584**	,434*	,671**
	0,000	0,035	0,326	0,027	0,063	0,005	0,167	0,020	0,004	0,296	0,003	0,000	0,001	0,016	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,617**	1	,439*	0,086	,452*	,368*	,543**	0,151	,548**	,568**	,362*	0,338	0,337	0,335	0,256	,613**
0,000		0,015	0,652	0,012	0,045	0,002	0,425	0,002	0,001	0,049	0,068	0,069	0,071	0,171	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,386*	,439*	1	,430*	0,305	,575**	,635**	,433*	0,140	0,268	,544**	,582**	0,154	0,036	0,066	,508**
0,035	0,015		0,018	0,101	0,001	0,000	0,017	0,460	0,153	0,002	0,001	0,418	0,850	0,729	0,004
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,186	0,086	,430*	1	0,324	0,070	,438*	,531**	0,297	0,302	,371*	,703**	0,328	0,136	0,102	,446*
0,326	0,652	0,018		0,081	0,714	0,016	0,003	0,111	0,105	0,043	0,000	0,076	0,473	0,593	0,014
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,404*	,452*	0,305	0,324	1	0,022	0,313	,375*	,509**	,504**	0,259	,447*	,557**	,382*	,375*	,592**
0,027	0,012	0,101	0,081		0,909	0,092	0,041	0,004	0,004	0,167	0,013	0,001	0,037	0,041	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,344	,368*	,575**	0,070	0,022	1	,384*	0,006	0,102	,364*	,364*	0,226	- 0,033	0,030	- 0,033	,376*
0,063	0,045	0,001	0,714	0,909		0,036	0,974	0,593	0,048	0,048	0,229	0,862	0,874	0,864	0,041
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,503**	,543**	,635**	,438*	0,313	,384*	1	0,330	,599**	,426*	,500**	,571**	,452*	0,358	0,349	,713**
0,005	0,002	0,000	0,016	0,092	0,036		0,075	0,000	0,019	0,005	0,001	0,012	0,052	0,059	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,259	0,151	,433*	,531**	,375*	0,006	0,330	1	0,115	0,222	,454*	,526**	0,331	0,136	0,068	,386*

,671**	,613**	,508**	,446*	,592**	,376*	,713**	,386*	,747**	,782**	,546**	,690**	,716**	,723**	,602**	1
0,000	0,000	0,004	0,014	0,001	0,041	0,000	0,035	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 2.4

Uji Reliabilitas Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	30

Lampiran 2.5

Angket Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan Setelah Uji Coba

Identitas Diri

Nama :

Asal Sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- b. Jawablah pernyataan angket dengan cara menyentang (\surd) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

SL : Selalu
S : Sering
K : Kadang-kadang
J : Jarang
TP : Tidak pernah

Selamat Mengerjakan

No	Pernyataan	SL	S	K	J	TP
1.	Saya menyusun RPP sebelum mengajar					
2.	Saya mengajar sesuai dengan RPP yang telah dibuat					
3.	Saya kurang bisa mengelola kelas					
4.	Saya menghindari penggunaan komputer dalam menyelesaikan administrasi kelas					
5.	Saya menggunakan ice breaking dalam proses pembelajaran					
6.	Saya menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran					
7.	Saya menggunakan metode ceramah untuk mengajar					
8.	Saya menggunakan buku saja saat mengajar					
9.	Saya menerapkan pelatihan tentang penyusunan RPP					
10.	Saya menerapkan pelatihan tentang manajemen kelas					
11.	Saya mengembangkan ketrampilan dengan mengikuti pelatihan					
12.	Saya menghindari pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan					
13.	Saya menghindari pelatihan yang tidak sesuai dengan permasalahan yang saya hadapi					
14.	Saya menggunakan tepuk dan lagu untuk membangkitkan semangat belajar siswa					
15.	Saya menggunakan media bangun ruang untuk mengajar matematika					
16.	Saya menghindari pembuatan evaluasi pembelajaran untuk siswa					
17.	Saya menghindari adanya remidi dan pengayaan					
18.	Saya mengikuti diklat di luar sekolah					
19.	Saya belajar dengan rekan kerja yang pendidikannya lebih tinggi					
20.	Saya mengikuti diklat yang diadakan sekolah saja					

21.	Saya mengajar sesuai kemampuan saja					
22.	Saya menambah wawasan dengan mengikuti seminar					
23.	Saya mengembangkan ketrampilan dengan mengikuti pendidikan pengembangan					
24.	Saya tidak bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan					
25.	Saya menghindari pelatihan walaupun untuk mengembangkan ketrampilan					
26.	Saya berpartisipasi dalam pelatihan mengenai bimbingan konseling tingkat SD/MI					
27.	Saya berpartisipasi dalam pelatihan mengenai penerapan kurikulum merdeka					
28.	Saya menghindari pelatihan walaupun untuk peningkatan jenjang karir					
29.	Saya menghindari pelatihan kurikulum merdeka					
30.	Saya menghindari pembuatan modul dalam penerapan kurikulum merdeka					

LAMPIRAN 3
ANGKET KINERJA GURU

Lampiran 3.1

Angket Kinerja Guru Sebelum Uji Coba

Identitas Diri

Nama :

Asal Sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- b. Jawablah pernyataan angket dengan cara menyentang (\surd) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
SL : Selalu
S : Sering
K : Kadang-kadang
J : Jarang
TP : Tidak pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR PERNYATAAN ANGKET KINERJA GURU (Y)

No	Pernyataan	SL	S	K	J	TP
1.	Saya membuat RPP sebelum mengajar					
2.	Saya telah memilih metode belajar yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan					
3.	Saya menghindari penggunaan RPP karena sudah terbiasa mengajar					
4.	Saya menghindari perencanaan karena saat mengajar dapat langsung memilih metode yang tepat tanpa menggunakan media pembelajaran					
5.	Saya membuat yel-yel untuk membangkitkan semangat belajar siswa					
6.	Saya menerapkan game saat pembelajaran yang dirasa siswa membosankan					
7.	Saya membiarkan kelas yang ramai					
8.	Saya membiarkan siswa tidak mengerjakan tugas					
9.	Saya menggunakan kotak teka-teki untuk pembelajaran SKI agar menyenangkan					
10.	Saya mengajak siswa keluar kelas untuk mengetahui contoh nyata pembelajaran yang diajarkan					
11.	Saya menggunakan media belajar yang dapat secara langsung digunakan oleh siswa					
12.	Saya menghindari media belajar dalam bentuk apapun					
13.	Saya hanya meminta siswa membayangkan tentang materi yang disampaikan					
14.	Saya melihat perkembangan nilai siswa					
15.	Saya melakukan remidi dan pengayaan guna mengetahui kemampuan siswa lebih lanjut					
16.	Saya tidak tahu siswa mana yang mengalami peningkatan kemampuan					

17.	Saya menghindari pengapresiasian kepada siswa atas kemajuan yang siswa tunjukkan					
18.	Saya mengajak siswa untuk berkonsultasi tentang kesulitan yang dialami					
19.	Saya mengajak siswa untuk berdiskusi mengenai masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh siswa sendiri					
20.	Saya menghindari segala permasalahan yang dialami siswa					
21.	Saya menghindari komunikasi dengan siswa mengenai masalah yang dialami berkaitan dengan kegiatan di sekolah					
22.	Saya belajar terlebih dahulu sebelum menyampaikan materi ke siswa					
23.	Saya telah membaca dan menganalisis materi yang akan disampaikan					
24.	Saya menyuruh siswa membaca buku saja					
25.	Saya membiarkan siswa berdiskusi sendiri					
26.	Saya menyelesaikan administrasi sekolah dengan efektif dan efisien					
27.	Saya memenuhi administrasi sekolah dengan lengkap					
28.	Saya mengerjakan administrasi sekolah sesuai yang saya bisa saja					
29.	Saya menghindari untuk melengkapi administrasi sekolah					
30.	Saya menunda-nunda dalam mengerjakan administrasi sekolah					

Lampiran 3.2

Data Uji Coba Angket Kinerja Guru (Y)

No. Resp	Item Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	3	4	2	2
2	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	3	5	5	2	3	4	4	4	3	2	5	5
5	3	3	3	4	4	4	3	1	5	3	3	4	4	3	3
6	4	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
7	2	2	3	3	4	5	1	3	3	4	5	4	3	2	2
8	5	5	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
9	3	2	1	1	5	5	1	3	2	4	3	4	4	3	2
10	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4
11	4	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3
12	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
13	3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3
14	3	4	3	4	5	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4
15	5	5	3	3	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5
16	1	5	1	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5
17	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
19	5	3	4	1	5	5	3	3	3	5	3	4	3	5	3
20	5	3	3	5	3	4	4	3	2	2	4	2	4	5	3
21	4	3	3	3	5	4	4	1	5	3	3	2	2	4	3
22	3	2	4	1	5	3	1	1	3	2	2	4	5	3	2
23	3	3	2	3	3	2	4	4	1	5	5	4	5	3	3
24	2	3	3	2	2	4	1	5	4	5	5	4	3	2	3
25	4	3	4	1	3	3	4	1	5	5	4	3	3	4	3
26	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5
27	3	3	2	2	2	5	1	4	5	5	4	3	4	3	3
28	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3
29	4	4	3	3	3	4	5	4	3	2	2	2	4	4	4
30	3	4	5	1	3	3	4	3	2	4	4	5	5	3	4

No. Resp	Item Pernyataan															Jumlah
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	2	4	4	2	2	1	4	2	3	4	4	2	2	2	75
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	141
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	141
4	4	4	5	4	4	5	1	4	3	3	4	5	3	3	3	113
5	4	3	1	5	5	5	1	4	4	3	3	4	3	3	3	103
6	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	106
7	5	5	2	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	107
8	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	135
9	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	113
10	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	3	123
11	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	130
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	141
13	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	109
14	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	122
15	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	130
16	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	133
17	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	142
18	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	142
19	5	5	4	4	3	3	1	4	2	3	4	4	2	5	5	109
20	4	5	3	3	5	4	1	3	3	3	2	2	5	3	3	103
21	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	116
22	3	3	3	1	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	96
23	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	1	4	4	108
24	3	5	5	3	4	5	4	3	3	2	4	5	5	5	5	111
25	5	4	4	1	3	3	2	3	3	2	1	4	5	5	5	102
26	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	3	122
27	4	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	106
28	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	120
29	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	2	106
30	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	113

Lampiran 3.3

Uji Coba Angket Kinerja Guru (Y)

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
Item 1	Pearson Correlation	1	,602**	,444*	,570**	0,265	,410*	0,345	0,093	,435*	0,029	0,336	0,109	0,286	0,186	0,221
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,014	0,001	0,157	0,024	0,062	0,626	0,016	0,879	0,070	0,566	0,125	0,326	0,240
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 2	Pearson Correlation	,602**	1	,467**	,603**	0,222	,375*	,442*	,424*	,413*	-0,074	0,285	0,069	0,241	0,050	-0,061
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,009	0,000	0,238	0,041	0,014	0,020	0,023	0,697	0,128	0,716	0,199	0,793	0,750
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 3	Pearson Correlation	,444*	,467**	1	,526**	,571**	0,316	,425*	,363*	,536**	0,021	0,097	0,169	0,182	0,063	0,068
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,009		0,003	0,001	0,088	0,019	0,048	0,002	0,912	0,609	0,373	0,336	0,741	0,721
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 4	Pearson Correlation	,570**	,603**	,526**	1	,364*	,442*	,425*	,469**	,492**	0,333	0,276	,449*	,560**	,410*	0,247
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,003		0,048	0,015	0,019	0,009	0,006	0,072	0,139	0,013	0,001	0,024	0,188
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 5	Pearson Correlation	0,265	0,222	,571**	,364*	1	0,060	0,231	0,046	,464**	0,089	0,177	0,185	0,182	,377*	0,143
	Sig. (2-tailed)	0,157	0,238	0,001	0,048		0,755	0,220	0,811	0,010	0,641	0,350	0,329	0,337	0,040	0,451
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 6	Pearson Correlation	,410*	,375*	0,316	,442*	0,060	1	0,299	0,356	0,360	0,258	0,133	0,159	,428*	0,063	0,134

Item 13	Pearson Correlation	0,286	0,241	0,182	,560**	0,182	,428*	0,200	,413*	0,146	,466**	0,095	,769**	1	,556**	0,255
	Sig. (2-tailed)	0,125	0,199	0,336	0,001	0,337	0,018	0,289	0,023	0,441	0,009	0,616	0,000		0,001	0,174
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 14	Pearson Correlation	0,186	0,050	0,063	,410*	,377*	0,063	,450*	0,273	0,030	0,355	0,132	,632**	,556**	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	0,326	0,793	0,741	0,024	0,040	0,739	0,013	0,145	0,874	0,054	0,487	0,000	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 15	Pearson Correlation	0,221	-0,061	0,068	0,247	0,143	0,134	0,130	-0,009	0,240	0,318	-0,025	0,189	0,255	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	0,240	0,750	0,721	0,188	0,451	0,481	0,493	0,963	0,201	0,087	0,896	0,316	0,174	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 16	Pearson Correlation	0,128	,443*	,480**	,479**	0,332	0,335	,595**	,632**	,440*	0,293	0,195	,638**	,547**	,473**	0,214
	Sig. (2-tailed)	0,501	0,014	0,007	0,007	0,073	0,070	0,001	0,000	0,015	0,115	0,303	0,000	0,002	0,008	0,257
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 17	Pearson Correlation	0,092	0,176	0,270	,365*	0,210	0,334	0,327	,498**	0,215	,544**	-0,039	,716**	,730**	,401*	0,106
	Sig. (2-tailed)	0,629	0,353	0,149	0,047	0,266	0,071	0,078	0,005	0,253	0,002	0,836	0,000	0,000	0,028	0,575
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 18	Pearson Correlation	0,115	0,181	0,154	,387*	0,112	-0,017	0,172	0,243	0,067	,375*	0,256	,449*	0,227	0,202	-0,009
	Sig. (2-tailed)	0,545	0,338	0,415	0,035	0,556	0,930	0,364	0,195	0,724	0,041	0,172	0,013	0,227	0,284	0,963
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 19	Pearson Correlation	-0,112	0,200	0,026	0,305	-0,048	,432*	0,262	,509**	0,033	,377*	0,250	0,220	0,153	0,222	0,026
	Sig. (2-tailed)	0,554	0,290	0,892	0,101	0,803	0,017	0,163	0,004	0,861	0,040	0,184	0,244	0,420	0,238	0,892

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 20	Pearson Correlation	0,186	0,143	0,202	0,317	0,146	,611**	,605**	,487**	0,087	0,288	0,012	0,249	,437*	,494**	,431*
	Sig. (2-tailed)	0,326	0,451	0,284	0,088	0,442	0,000	0,000	0,006	0,649	0,123	0,951	0,184	0,016	0,005	0,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 21	Pearson Correlation	0,036	- 0,057	0,021	,368*	0,147	0,311	0,337	,471**	- 0,172	,407*	0,074	0,345	,491**	,509**	0,315
	Sig. (2-tailed)	0,852	0,765	0,913	0,045	0,439	0,094	0,069	0,009	0,364	0,026	0,698	0,062	0,006	0,004	0,090
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 22	Pearson Correlation	-0,019	- 0,207	- 0,048	0,178	0,253	0,137	0,249	0,029	0,069	0,250	0,021	0,352	0,284	,456*	,365*
	Sig. (2-tailed)	0,921	0,272	0,800	0,347	0,178	0,470	0,184	0,879	0,717	0,182	0,910	0,056	0,128	0,011	0,047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 23	Pearson Correlation	,365*	,386*	0,148	,450*	0,131	0,027	,435*	0,349	0,185	0,118	0,358	0,296	0,229	,476**	0,329
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,035	0,435	0,013	0,490	0,885	0,016	0,059	0,327	0,533	0,052	0,112	0,223	0,008	0,076
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 24	Pearson Correlation	0,045	0,264	0,143	,452*	0,090	,471**	0,257	0,353	0,180	0,203	0,045	0,290	0,351	0,219	0,192
	Sig. (2-tailed)	0,815	0,159	0,450	0,012	0,635	0,009	0,171	0,056	0,341	0,283	0,814	0,120	0,057	0,246	0,309
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 25	Pearson Correlation	0,065	0,199	0,261	0,260	- 0,112	0,346	,547**	0,312	0,206	0,093	- 0,198	0,060	0,112	0,194	0,349
	Sig. (2-tailed)	0,733	0,292	0,164	0,165	0,555	0,061	0,002	0,093	0,274	0,623	0,295	0,751	0,554	0,304	0,059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item 26	Pearson Correlation	0,130	- 0,032	0,045	0,331	- 0,018	0,132	,414*	0,290	0,045	,465**	0,021	0,256	0,188	,467**	,412*

Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Jumlah
0,128	0,092	0,115	- 0,112	0,186	0,036	- 0,019	,365*	0,045	0,065	0,130	0,219	0,318	0,243	0,351	,465**
0,501	0,629	0,545	0,554	0,326	0,852	0,921	0,047	0,815	0,733	0,492	0,244	0,087	0,195	0,057	0,010
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,443*	0,176	0,181	0,200	0,143	- 0,057	- 0,207	,386*	0,264	0,199	- 0,032	0,110	,570**	0,133	0,118	,467**
0,014	0,353	0,338	0,290	0,451	0,765	0,272	0,035	0,159	0,292	0,866	0,565	0,001	0,483	0,534	0,009
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,480**	0,270	0,154	0,026	0,202	0,021	- 0,048	0,148	0,143	0,261	0,045	- 0,132	0,189	0,168	0,159	,461*
0,007	0,149	0,415	0,892	0,284	0,913	0,800	0,435	0,450	0,164	0,815	0,487	0,318	0,376	0,402	0,010
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,479**	,365*	,387*	0,305	0,317	,368*	0,178	,450*	,452*	0,260	0,331	0,231	,411*	0,322	0,342	,769**
0,007	0,047	0,035	0,101	0,088	0,045	0,347	0,013	0,012	0,165	0,074	0,220	0,024	0,083	0,064	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,332	0,210	0,112	- 0,048	0,146	0,147	0,253	0,131	0,090	- 0,112	- 0,018	0,057	0,290	0,283	0,360	,427*
0,073	0,266	0,556	0,803	0,442	0,439	0,178	0,490	0,635	0,555	0,925	0,766	0,119	0,130	0,051	0,019
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,335	0,334	- 0,017	,432*	,611**	0,311	0,137	0,027	,471**	0,346	0,132	- 0,094	0,235	- 0,006	0,106	,512**
0,070	0,071	0,930	0,017	0,000	0,094	0,470	0,885	0,009	0,061	0,488	0,623	0,212	0,973	0,576	0,004
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,595**	0,327	0,172	0,262	,605**	0,337	0,249	,435*	0,257	,547**	,414*	0,115	0,254	,496**	,376*	,638**
0,001	0,078	0,364	0,163	0,000	0,069	0,184	0,016	0,171	0,002	0,023	0,544	0,175	0,005	0,040	0,000

0,178	,396*	,445*	- 0,015	0,335	,422*	1	0,237	0,139	0,313	,463**	0,041	0,217	,500**	0,319	,472**
0,346	0,030	0,014	0,938	0,070	0,020		0,208	0,464	0,093	0,010	0,830	0,249	0,005	0,086	0,009
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,258	0,252	0,345	0,282	0,068	0,233	0,237	1	- 0,107	0,186	,493**	0,231	0,223	,400*	0,269	,523**
0,169	0,179	0,062	0,132	0,721	0,216	0,208		0,574	0,325	0,006	0,219	0,237	0,029	0,150	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,421*	0,305	- 0,002	,476**	,455*	0,312	0,139	- 0,107	1	,425*	0,205	0,316	,467**	0,082	0,263	,519**
0,020	0,101	0,991	0,008	0,011	0,093	0,464	0,574		0,019	0,276	0,089	0,009	0,666	0,160	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,363*	0,237	0,070	0,310	,430*	0,117	0,313	0,186	,425*	1	,666**	0,015	0,022	0,151	- 0,063	,422*
0,049	0,207	0,712	0,095	0,018	0,537	0,093	0,325	0,019		0,000	0,938	0,906	0,425	0,741	0,020
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,201	0,272	,380*	,509**	0,278	0,342	,463**	,493**	0,205	,666**	1	0,345	- 0,016	0,303	0,128	,537**
0,287	0,146	0,038	0,004	0,137	0,064	0,010	0,006	0,276	0,000		0,062	0,932	0,104	0,499	0,002
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,036	0,098	0,295	0,257	- 0,078	0,028	0,041	0,231	0,316	0,015	0,345	1	0,265	0,277	,369*	0,312
0,850	0,608	0,113	0,171	0,680	0,882	0,830	0,219	0,089	0,938	0,062		0,156	0,138	0,045	0,094
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,402*	,426*	0,253	0,158	0,346	0,296	0,217	0,223	,467**	0,022	- 0,016	0,265	1	,447*	,400*	,561**
0,027	0,019	0,177	0,403	0,061	0,112	0,249	0,237	0,009	0,906	0,932	0,156		0,013	0,029	0,001

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,562**	,575**	0,290	- 0,033	,422*	,452*	,500**	,400*	0,082	0,151	0,303	0,277	,447*	1	,757**	,666**
0,001	0,001	0,120	0,865	0,020	0,012	0,005	0,029	0,666	0,425	0,104	0,138	0,013		0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,406*	,493**	0,298	0,049	0,282	0,322	0,319	0,269	0,263	- 0,063	0,128	,369*	,400*	,757**	1	,619**
0,026	0,006	0,110	0,796	0,131	0,083	0,086	0,150	0,160	0,741	0,499	0,045	0,029	0,000		0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
,739**	,678**	,452*	,446*	,612**	,538**	,472**	,523**	,519**	,422*	,537**	0,312	,561**	,666**	,619**	1
0,000	0,000	0,012	0,014	0,000	0,002	0,009	0,003	0,003	0,020	0,002	0,094	0,001	0,000	0,000	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3.4

Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	30

Lampiran 3.5

Angket Kinerja Guru Setelah Uji Coba

Identitas Diri

Nama :

Asal Sekolah :

Petunjuk Pengisian Angket

- c. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- d. Jawablah pernyataan angket dengan cara menyentang (\surd) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
 - SL : Selalu
 - S : Sering
 - K : Kadang-kadang
 - J : Jarang
 - TP : Tidak pernah

Selamat Mengerjakan

No	Pernyataan	SL	S	K	J	TP
1.	Saya membuat RPP sebelum mengajar					
2.	Saya telah memilih metode belajar yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan					
3.	Saya menghindari penggunaan RPP karena sudah terbiasa mengajar					
4.	Saya menghindari perencanaan karena saat mengajar dapat langsung memilih metode yang tepat tanpa menggunakan media pembelajaran					
5.	Saya membuat yel-yel untuk membangkitkan semangat belajar siswa					
6.	Saya menerapkan game saat pembelajaran yang dirasa siswa membosankan					
7.	Saya membiarkan kelas yang ramai					
8.	Saya membiarkan siswa tidak mengerjakan tugas					
9.	Saya mengajak siswa keluar kelas untuk mengetahui contoh nyata pembelajaran yang diajarkan					
10.	Saya menggunakan media belajar yang dapat secara langsung digunakan oleh siswa					
11.	Saya menghindari media belajar dalam bentuk apapun					
12.	Saya hanya meminta siswa membayangkan tentang materi yang disampaikan					
13.	Saya melihat perkembangan nilai siswa					
14.	Saya melakukan remidi dan pengayaan guna mengetahui kemampuan siswa lebih lanjut					
15.	Saya tidak tahu siswa mana yang mengalami peningkatan kemampuan					
16.	Saya menghindari pengapresiasian kepada siswa atas kemajuan yang siswa tunjukkan					

17.	Saya mengajak siswa untuk berkonsultasi tentang kesulitan yang dialami					
18.	Saya mengajak siswa untuk berdiskusi mengenai masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh siswa sendiri					
19.	Saya menghindari segala permasalahan yang dialami siswa					
20.	Saya menghindari komunikasi dengan siswa mengenai masalah yang dialami berkaitan dengan kegiatan di sekolah					
21.	Saya belajar terlebih dahulu sebelum menyampaikan materi ke siswa					
22.	Saya telah membaca dan menganalisis materi yang akan disampaikan					
23.	Saya menyuruh siswa membaca buku saja					
24.	Saya membiarkan siswa berdiskusi sendiri					
25.	Saya menyelesaikan administrasi sekolah dengan efektif dan efisien					
26.	Saya mengerjakan administrasi sekolah sesuai yang saya bisa saja					
27.	Saya menghindari untuk melengkapi administrasi sekolah					
28.	Saya menunda-nunda dalam mengerjakan administrasi sekolah					

LAMPIRAN 4
DATA PENELITIAN

Lampiran 4.1

Data Motivasi Kerja (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Σ
1	4	5	4	3	3	5	3	3	1	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	1	114
2	4	5	5	4	5	3	4	3	2	4	4	4	2	5	3	4	5	3	5	4	2	4	5	4	3	4	5	3	2	110
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	2	4	4	107
4	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	3	121
5	4	3	3	3	4	2	3	3	5	5	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	5	3	104
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	134
7	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	129
8	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	122
9	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	3	4	4	4	5	1	3	5	5	105
10	5	4	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	112
11	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	130
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	110
13	5	5	4	4	5	3	4	4	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	5	2	114
14	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	3	2	5	5	110
15	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	129
16	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	1	4	2	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	105
17	3	4	3	3	3	3	4	2	5	5	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	1	108
18	4	4	4	2	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	2	3	4	4	5	4	2	4	3	2	3	4	3	102
19	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	102
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	111
21	3	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	2	1	5	4	117
22	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	5	1	4	4	4	3	5	2	120
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	2	2	5	3	130
24	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	4	1	4	3	2	4	2	3	2	4	4	5	4	110

25	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	3	2	5	2	4	4	2	2	5	4	115	
26	2	5	1	3	4	1	5	1	3	4	3	2	3	4	3	4	4	1	5	3	5	5	2	3	3	1	5	5	5	95	
27	4	3	4	2	5	3	5	3	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	3	5	2	113	
28	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	112	
29	4	3	4	3	4	4	3	4	5	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	3	2	3	5	4	3	4	5	3	101	
30	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	109	
31	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	5	2	3	4	3	3	3	2	3	3	92	
32	3	4	5	2	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	1	4	5	111	
33	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	2	5	5	130	
34	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	122
35	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	128
36	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	128	
37	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	3	4	5	5	130	
38	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	1	4	5	1	124	
39	3	3	3	2	4	2	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	2	3	5	3	1	2	3	2	3	4	5	3	3	95	
40	3	4	4	4	5	2	4	4	5	4	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	121	
41	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	1	4	5	1	124	
42	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	4	1	5	128	
43	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	2	5	1	120	
44	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	1	4	5	1	124	
45	4	5	3	4	5	3	2	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	119
46	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	1	4	5	5	3	5	4	5	1	4	5	3	5	4	4	5	3	117	
47	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	5	3	5	4	4	5	3	121	
48	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	5	3	5	4	4	5	2	120	
49	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	1	3	1	4	2	5	2	112	
50	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	2	2	3	1	5	3	105	
51	3	5	5	2	4	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	110	
52	5	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	2	1	3	1	5	3	3	3	3	3	5	4	103	

Lampiran 4.2

Data Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Σ
1	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
2	4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	2	3	3	4	3	4	4	5	1	3	5	4	3	5	5	4	5	4	3	113
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	110
4	5	5	5	3	5	5	2	2	5	4	3	2	2	4	5	4	5	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	114
5	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	113
6	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	4	2	4	5	5	127
7	5	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
8	4	4	5	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	3	4	5	2	2	4	5	5	108
9	2	3	4	5	3	2	4	4	4	4	3	5	5	3	2	5	5	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	103
10	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
11	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	130
12	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	119
13	4	4	5	5	5	4	2	5	3	3	4	5	5	4	1	5	5	1	2	2	2	4	3	5	5	3	4	5	5	5	115
14	3	3	3	5	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	104
15	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	121
16	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	5	5	1	2	5	5	5	103
17	4	4	4	5	5	4	2	1	3	4	3	4	4	4	5	5	4	2	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	119
18	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	106
19	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	96
20	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	115
21	2	2	5	5	5	5	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	120
22	4	4	5	5	5	4	2	3	3	3	4	4	3	4	1	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	119
23	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
24	3	4	5	4	2	4	3	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	121

25	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	5	5	2	2	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	118
26	3	3	4	5	2	2	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	2	3	5	5	74
27	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	2	2	5	5	5	108
28	4	4	4	4	5	3	2	3	2	3	2	5	4	5	3	4	5	2	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	2	3	107
29	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	5	3	5	3	2	2	3	2	4	3	5	3	96
30	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	99
31	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	88
32	1	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	5	5	3	1	3	4	4	100
33	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	124
34	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
35	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
36	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
37	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	124
38	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	5	5	2	3	2	4	3	4	5	5	3	4	3	5	5	110
39	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	4	4	2	2	2	5	3	2	2	4	3	3	81
40	2	4	4	5	2	5	2	4	3	3	2	2	3	4	5	1	1	4	3	2	5	2	2	5	5	1	2	5	5	5	98
41	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	5	5	2	3	4	2	3	4	5	5	3	4	4	3	4	108
42	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	120
43	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	118
44	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	5	5	2	3	2	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	111
45	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	123
46	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	132
47	4	4	4	5	4	5	2	2	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5	3	5	4	123
48	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5	3	5	4	123
49	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	124
50	3	4	4	5	3	4	3	1	3	3	3	2	2	3	3	5	5	3	3	5	2	4	3	4	3	3	3	5	5	5	104
51	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96
52	4	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	1	5	5	3	4	2	3	2	2	3	3	1	1	5	4	4	103

Lampiran 4.3

Data Kinerja Guru (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Σ
1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
2	2	4	3	1	4	4	4	4	2	5	2	3	5	4	4	1	4	5	4	4	4	4	3	1	4	1	2	5	93
3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	3	4	4	3	2	4	3	100
4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	126
5	3	4	4	5	4	4	4	5	2	3	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	2	2	3	3	4	4	5	4	109
6	5	5	5	5	3	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	125
7	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	132
8	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	121
9	1	2	5	4	3	3	4	5	2	3	5	3	3	4	5	5	3	2	5	5	3	3	5	2	2	5	5	3	100
10	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	109
11	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
12	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	117
13	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	118
14	3	3	4	2	4	3	5	4	2	2	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	108
15	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	124
16	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	120
17	3	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	125
18	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	101
19	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	118
20	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	132
21	2	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	109
22	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	111
23	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	125
24	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	5	4	3	120

25	4	4	4	4	2	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	2	3	5	3	113
26	3	4	3	4	2	5	4	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	2	5	4	105
27	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	116
28	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	124
29	4	4	3	2	3	2	5	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	94
30	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	94
31	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
32	1	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	120
33	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	122
34	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
35	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
36	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
37	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	121
38	5	4	5	5	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	119
39	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	106
40	2	5	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	2	4	5	3	3	5	5	4	5	5	3	109
41	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	121
42	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	121
43	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	126
44	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	121
45	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	126
46	4	4	5	4	5	2	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	1	3	4	1	5	5	114
47	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	1	3	4	1	5	5	115
48	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	2	1	1	4	4	2	2	1	3	4	1	5	5	100
49	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	2	5	4	120
50	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	113
51	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	108
52	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	2	97

53	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	109	
54	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	117	
55	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	119	
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	128
57	5	5	4	3	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	120	
58	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	2	5	4	115	
59	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	2	5	4	116	
60	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	1	3	4	1	5	5	115	
61	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	118	
62	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	2	3	3	4	3	4	5	101	
63	3	4	3	4	3	4	5	4	2	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	112	
64	4	4	5	5	3	3	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	122	
65	5	5	1	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	127	
66	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	130	
67	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
68	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	132	
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	
70	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	127	
71	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	105	
72	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	109	
73	2	4	2	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	118	
74	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	127	
75	2	4	3	2	1	1	5	5	1	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	108	
76	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	1	5	1	2	5	3	111	
77	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	120	
78	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	5	5	109	
79	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	132	

LAMPIRAN 5
PENYAJIAN DATA

Lampiran 5.1

Data Motivasi kerja

1. Tabel Kategori

$$\bar{X} = 117,33$$

$$SD = 10,452$$

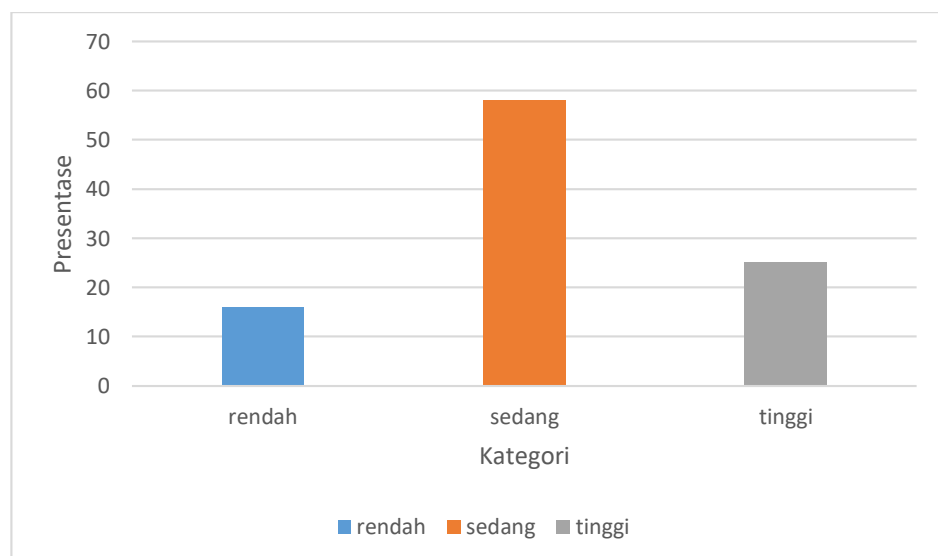
$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= \bar{X} - 3SD \text{ sampai } \bar{X} - 1SD \\ &= 117,33 - 3(10,452) \text{ sampai } 117,33 - 1(10,452) \\ &= 117,33 - 31,356 \text{ sampai } 117,33 - 10,452 \\ &= 85,974 \text{ sampai } 106,878 \\ &= 86 \text{ sampai } 106 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= \bar{X} - 1SD \text{ sampai } \bar{X} + 1SD \\ &= 117,33 - 1(10,452) \text{ sampai } 117,33 + 1(10,452) \\ &= 117,33 - 10,452 \text{ sampai } 117,33 + 10,452 \\ &= 106,878 \text{ sampai } 127,782 \\ &= 107 \text{ sampai } 127 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= \bar{X} + 1SD \text{ sampai } \bar{X} + 3SD \\ &= 117,33 + 1(10,452) \text{ sampai } 117,33 + 3(10,452) \\ &= 117,33 + 10,452 \text{ sampai } 117,33 + 31,356 \\ &= 127,782 \text{ sampai } 148,686 \\ &= 128 \text{ sampai } 148 \end{aligned}$$

Kategori	Interval	% Interval	Frekuensi
Rendah	86-106	16	13
Sedang	107-127	58	46
Tinggi	128-148	25	20
		100	79

2. Grafik



3. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	X	Std. Deviation
Motivasi Kerja	79	92	135	117,33	10,452
Valid N (listwise)	79				

Lampiran 5.2

Data Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan

1. Tabel kategori

$$\bar{X} = 115,22$$

$$SD = 12,338$$

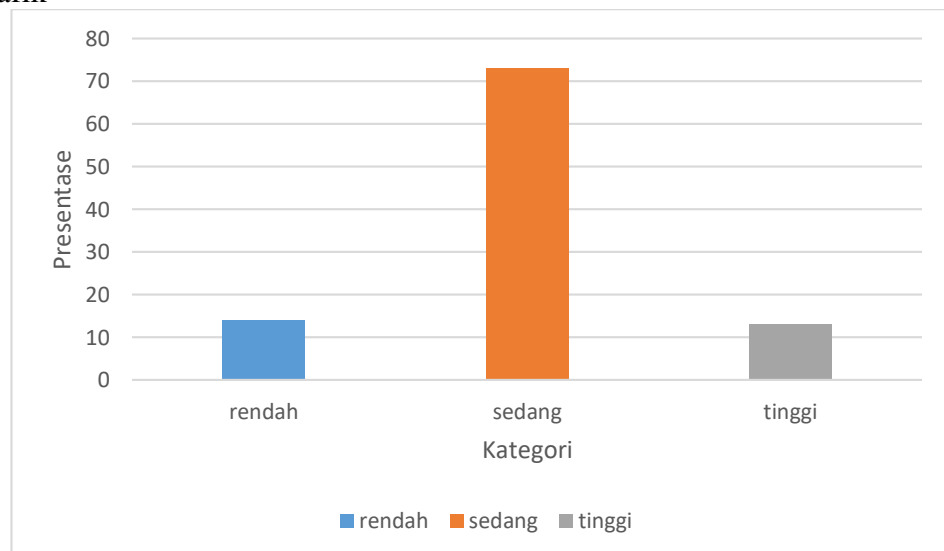
$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= \bar{X} - 3SD \text{ sampai } \bar{X} - 1SD \\ &= 115,22 - 3(12,338) \text{ sampai } 115,22 - 1(12,338) \\ &= 115,22 - 37,014 \text{ sampai } 115,22 - 12,338 \\ &= 78,206 \text{ sampai } 102,882 \\ &= 78 \text{ sampai } 102 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= \bar{X} - 1SD \text{ sampai } \bar{X} + 1SD \\ &= 115,22 - 1(12,338) \text{ sampai } 115,22 + 1(12,338) \\ &= 115,22 - 12,338 \text{ sampai } 115,22 + 12,338 \\ &= 102,882 \text{ sampai } 127,558 \\ &= 103 \text{ sampai } 127 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= \bar{X} + 1SD \text{ sampai } \bar{X} + 3SD \\ &= 115,22 + 1(12,338) \text{ sampai } 115,22 + 3(12,338) \\ &= 115,22 + 12,338 \text{ sampai } 115,22 + 37,014 \\ &= 127,608 \text{ sampai } 152,234 \\ &= 128 \text{ sampai } 152 \end{aligned}$$

Kategori	Interval	% Interval	Frekuensi
Rendah	78-102	14	11
Sedang	103-127	73	58
Tinggi	128-152	13	10
		100	79

2. Grafik



3. Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	X	Std. Deviation
Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	79	74	137	115,22	12,338
Valid N (listwise)	79				

Lampiran 5.3

Data Kinerja Guru

1. Tabel Kategori

$$\bar{X} = 116,22$$

$$SD = 10,765$$

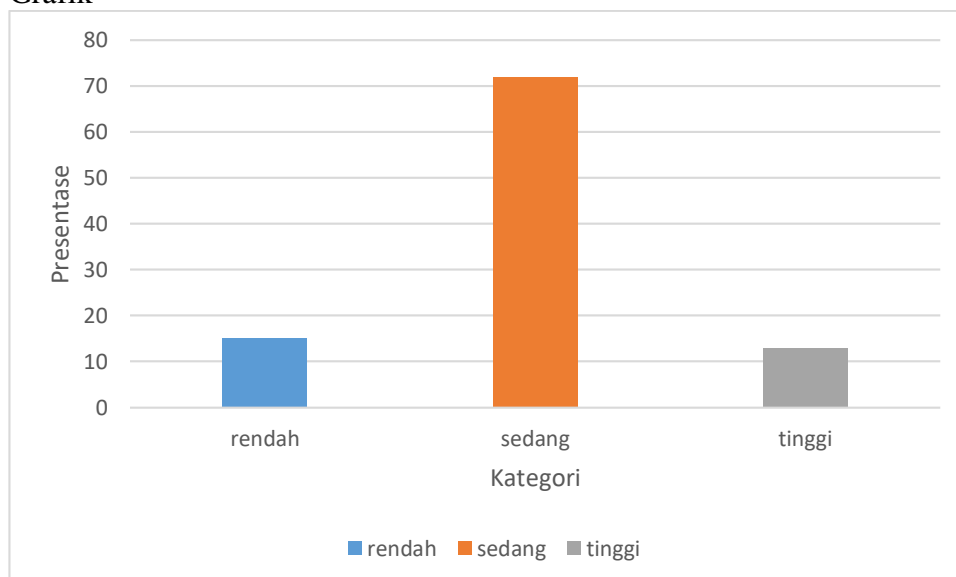
$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= \bar{X} - 3SD \text{ sampai } \bar{X} - 1SD \\ &= 116,22 - 3(10,765) \text{ sampai } 116,22 - 1(10,765) \\ &= 116,22 - 32,295 \text{ sampai } 116,22 - 10,765 \\ &= 83,925 \text{ sampai } 105,455 \\ &= 84 \text{ sampai } 105 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= \bar{X} - 1SD \text{ sampai } \bar{X} + 1SD \\ &= 116,22 - 1(10,765) \text{ sampai } 116,22 + 1(10,765) \\ &= 116,22 - 10,765 \text{ sampai } 116,22 + 10,765 \\ &= 105,455 \text{ sampai } 126,985 \\ &= 106 \text{ sampai } 127 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= \bar{X} + 1SD \text{ sampai } \bar{X} + 3SD \\ &= 116,22 + 1(10,765) \text{ sampai } 116,22 + 3(10,765) \\ &= 116,22 + 10,765 \text{ sampai } 116,22 + 32,295 \\ &= 126,455 \text{ sampai } 148,515 \\ &= 128 \text{ sampai } 149 \end{aligned}$$

Kategori	Interval	% Interval	Frekuensi
Rendah	84-105	15	12
Sedang	106-127	72	57
Tinggi	128-149	13	10
		100	79

2. Grafik



3. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	X	Std. Deviation
Kinerja Guru	79	88	139	116,22	10,765
Valid N (listwise)	79				

LAMPIRAN 6
UJI KEACAKAN SAMPEL

Lampiran 6

Uji Keacakan Sampel

Runs Test

Kinerja Guru

Test Value ^a	118
Cases < Test Value	38
Cases >= Test Value	41
Total Cases	79
Number of Runs	39
Z	-,327
Asymp. Sig. (2-tailed)	,743

a. Median

Data terdistribusi acak karena nilai $\text{sig} > 0,05$

79 Interpretasi Hasil Runs Test

Variabel	Nilai Z	p	Keputusan	Keterangan
Kinerja Guru	-0,327	0,743	$0,743 > 0,05$	Sampel Acak

LAMPIRAN 7
UJI NORMALITAS DATA

Lampiran 7.1

Uji Normalitas Data Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	117,33
	Std. Deviation	10,452
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,078
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,389
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 7.2

Uji Normalitas Data Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov TestPartisipasi dalam Pelatihan
Pengembangan

N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	115,22
	Std. Deviation	12,338
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,106
	Positive	,052
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,027 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,311
Point Probability		,000

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 7.3

Uji Normalitas Data Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja guru
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	116,22
	Std. Deviation	10,765
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,048
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		,591
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 8
UJI LINEARITAS DAN KEBERATAN REGRESI

Lampiran 8.1

Uji linearitas dan keberatian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	2425,425	33	73,498	,858	,673
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
Unstandardized Predicted Value	Within Groups	Deviation from Linearity	2425,425	32	75,795	,885	,637
		Total	3853,067	45	85,624		
			6278,491	78			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Unstandardized Residual *	,000	,000	,622	,386
Unstandardized Predicted Value				

2. Keberatian regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,431	11,522		4,290	,000
	Motivasi Kerja	,569	,098	,553	5,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 8.2

Uji linearitas dan keberatian pengaruh partisipasi dalam pelatihan pengembangan terhadap kinerja guru

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	3052,155	37	82,491	1,129	,351
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	3052,155	36	84,782	1,161	,321
Within Groups			2995,133	41	73,052		
Total			6047,288	78			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	,000	,000	,710	,505

2. Keberatian regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,378	9,423		6,195	,000
	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	,502	,081	,575	6,172	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 9
UJI HIPOTESIS

Lampiran 9.1

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,431	11,522		4,290	,000
	Motivasi Kerja	,569	,098	,553	5,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,553**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	8521,443	4850,405
	Covariance	109,249	62,185
	N	79	79
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	4850,405	9039,342
	Covariance	62,185	115,889
	N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	,305	,296	9,030

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Lampiran 9.2

Pengaruh Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,378	9,423		6,195	,000
	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	,502	,081	,575	6,172	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Correlations

		Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Kinerja Guru
Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Pearson Correlation	1	,575**
	Sig. (2-tailed)		,000
	Sum of Squares and Cross-products	11873,342	5960,342
	Covariance	152,222	76,415
	N	79	79
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	5960,342	9039,342
	Covariance	76,415	115,889
	N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	,331	,322	8,862

a. Predictors: (Constant), Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan

Lampiran 9.3

Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3430,132	2	1715,066	23,238	,000 ^b
	Residual	5609,209	76	73,805		
	Total	9039,342	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan, Motivasi Kerja

Correlations				
		Motivasi Kerja	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Kinerja Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,680**	,553**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	8521,443	6840,405	4850,405
	Covariance	109,249	87,698	62,185
	N	79	79	79
Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan	Pearson Correlation	,680**	1	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	6840,405	11873,342	5960,342
	Covariance	87,698	152,222	76,415
	N	79	79	79
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,553**	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	4850,405	5960,342	9039,342
	Covariance	62,185	76,415	115,889
	N	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Partisipasi dalam Pelatihan Pengembangan, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.