

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM
TERPADU DI KOTA BATAM**

***THE EFFECT OF COMPETENCE, EXPERIENCE, TRAINING, AND MOTIVATION ON
THE PERFORMANCE OF INTEGRATED ISLAMIC JUNIOR HIGH SCHOOL
TEACHERS IN BATAM***

**Mashita Ulfah¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Zulkifli³, Ilfi Nur Diana⁴, Dwi Septi Haryani⁵,
Adzkia Reihani Salsabila⁶, Kholdi Septi Triayomi⁷, Khaulah Mahirah⁸, Seow Tawee⁹,
Saifuddin Amin¹⁰**

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁵STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

⁸Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: ervin.nora@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai untuk mengetahui dan juga dalam menganalisis tentang pengaruh pada kompetensi, pengalaman, pelatihan, dan motivasi dikemukakan bahwa pada uji t dan juga pada uji hipotesis serentak atau simultan terhadap pada kinerja guru yang menjadi objek penelitian di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif sebagai sumber dalam pengolahan data penelitian. Populasi dalam penelitian sebanyak 100 orang yang untuk sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan cara sensus dimana jumlah populasi sama dengan jumlah pada sampel penelitian sebanyak 100 orang dan metode ini menggunakan sensus sampling penelitian. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kompetensi pada penelitian ini sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat positif, dan juga memiliki nilai yang signifikan pada kinerja guru, variabel pengalaman juga adanya pengaruh bernilai positif dan juga nilai signifikan tentang pengaruhnya terhadap kinerja guru pada penelitian ini, pada variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan juga nilai signifikan pada variabel terikat kinerja guru, motivasi sebagai variabel bebas memiliki pengaruh nilai yang positif, dan juga nilai yang signifikan pada kinerja guru. Variabel bebas secara serentak pada penelitian memiliki nilai positif, dan juga memiliki nilai signifikan pada kinerja guru, baik variabel kompetensi, pengalaman, pelatihan, dan motivasi di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu di Kota Batam.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Kompetensi; Pengalaman; Pelatihan; Motivasi

Abstract

This study has a purpose as to find out and also in analyzing the influence on competence, experience, training, and motivation, it is stated that on the t test and also on simultaneous or simultaneous hypothesis testing on the performance of teachers who are the object of research at the Integrated Islamic Junior High School in Indonesia. Batam city. This study uses quantitative data types as a source in research data processing. The population in the study was 100 people for the research sample. This study uses a census method where the total population is equal to the number of the

research sample as many as 100 people and this method uses a research sampling census. The results of the study prove that partially the competence in this study as an independent variable has a very positive influence, and also has a significant value on teacher performance, the experience variable also has a positive influence and also a significant value on its influence on teacher performance in this study, in the training variable has a positive influence and also a significant value on the dependent variable of teacher performance, motivation as an independent variable has a positive value effect, and also a significant value on teacher performance. The independent variables simultaneously in the study had a positive value, and also had a significant value on teacher performance, both variables of competence, experience, training, and motivation at the Terpadu Islamic Junior High School in Batam City.

Keywords: *Teacher Performance, Competence, Experience, Training, Motivation*

PENDAHULUAN

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan. Kualitas guru dalam mengajar ditunjukkan oleh kompetensi yang dimiliki setiap guru tersebut. Sebagai guru berkewajiban untuk menjalankan fungsi guru untuk memiliki kompetensi yang handal agar setiap kompetensi dapat terwujud dari segi social, pedagogik, harus professional, dan juga dapat memiliki kepribadian, ini artinya bahwa sebagai guru tidak hanya memiliki kepintaran akan tetapi harus juga mampu melakukan transfer ilmu pada siswa sebagai peserta didik. Berdasarkan temuan pada pra penelitian bahwa masih terdapatnya guru yang kurang kreatif dalam mengelola pembelajaran, guru kurang menguasai karakter peserta didik, guru cenderung menggunakan metode ceramah saja dalam proses pembelajaran, jarang guru memanfaatkan media pembelajaran dalam proses pembelajaran, dalam pembelajaran guru masih jarang memanfaatkan komunikasi (komputer) dan teknologi informasi, serta pada saat pembelajaran meski telah membuat RPP guru jarang membawa atau menggunakan RPP tersebut. Sedangkan jika dilihat dari segi kompetensi profesional bahwa guru masih belum menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan, padahal seorang guru dituntut untuk bisa menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dan memanfaatkannya dalam proses pembelajaran.

Pengalaman dalam mengajar sebagai guru merupakan salah satu faktor dalam mendukung berjalannya kegiatan belajar mengajar. Pencapaian hasil belajar yang akan didapatkan oleh seorang siswa ditentukan oleh pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru. Hasil pra penelitian bahwa pengalaman mengajar guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Terpadu di Kota Batam dinilai masih kurang, diantara adalah kurangnya profesionalisme yang dimiliki oleh para guru, jika pengalaman mengajar guru baik maka seharusnya profesionalisme yang dimiliki guru juga harus baik. Pengalaman mengajar adalah apa yang sudah dialami dalam mengajar, berkenaan dengan kurun waktu. Semakin lama masa kerja, maka akan semakin beragam pengalaman yang diperoleh dalam bekerja. Guru pemula dengan latar pendidikan keguruan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah.

Pelatihan memiliki nilai-nilai dasar yang sangat esensial dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan staf. Kondisi pada objek penelitian bahwa belum terpenuhi pelatihan yang dibutuhkan, baik itu pelatihan pengembangan kurikulum, forum-forum diskusi antar guru mata pelajaran, serta pelatihan terkait tentang kurikulum Sekolah Islam Terpadu yang masuk dalam

Jaringan Sekolah Islam Terpadu Indonesia. Jadwal yang padat dan tugas-tugas tambahan membuat guru kesulitan mendapatkan kesempatan untuk hadir di forum-forum guru mata pelajaran baik itu sesama guru Sekolah Islam Terpadu atau guru-guru seluruh sekolah yang ada.

Berdasarkan observasi pada objek penelitian bahwa motivasi yang diberikan oleh atasan dalam mengarahkan guru sangat minim disebabkan kegiatan ini jarang diadakan dalam memberikan arahan mengenai motivasi atau dorongan kepada guru, sehingga hal ini akan menjadi kebiasaan yang tidak penting dan atasan kurang mendukung kegiatan dalam memberikan arahan mengenai motivasi yang paling dalam dan yang dimiliki oleh setiap guru. Hal lain juga yang menjadi fenomena bahwa terdapatnya diantara guru yang memiliki motivasi rendah, disebabkan selalu mempersoalkan pendapatan yang diberikan setiap bulan, sehingga hal ini membuat guru-guru cenderung malas dalam melaksanakan wewenang yang telah di tugaskan oleh pimpinan, sehingga persoalan ini akan menjadi suatu hambatan dalam melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif.

Kinerja guru suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu dan disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dapat dihubungkan pada suatu ukuran nilai atau pada standar tertentu dari perusahaan dimana karyawan melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang kompetitif, (Budianti, 2015). Secara teoritis sebagaimana diuraikan, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya kompetensi, pengalaman, pelatihan, dan motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di Sekolah Islam Terpadu Batam ditemukan masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan latar belakang kompetensi, pengalaman mengajar. Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang mendapatkan motivasi kerja dan kesempatan untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas dan profesional guru.

Fenomena pada saat ini berdasarkan kondisi faktual yang diamati serta cermati sehingga bisa dapat dibuat suatu kesimpulan : (1). Memiliki kompetensi guru masih perlu ditingkatkan, (2). Masih adanya penemuan bahwa pengalaman seorang guru masih belum sesuai pada bidangnya. (3). Masih adanya guru yang belum memperoleh pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan. (4). Motivasi kerja guru yang kurang.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penelitian ini memiliki judul tentang Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Terpadu di Kota Batam”

Dilihat dari latar belakang yang telah diuraikan dan pengamatan, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut: (1) Pada perencanaan tugas guru yaitu proses belajar mengajar (PBM) belum terealisasi sepenuhnya penerapannya, hal ini akan mempengaruhi kualitas Proses Belajar Mengajar (PBM) apabila guru tidak merencanakannya dengan matang. (2) Tidak semua guru mengajar sesuai pendidikannya. (3) Pelatihan guru yang belum tepat sasaran. (4) Guru yang belum berpengalaman diberikan kesempatan yang lebih dibandingkan dengan yang sudah berpengalaman. (5) Prestasi kerja guru masih belum maksimal. (6) Kurangnya dorongan dan partisipasi kepala sekolah kepada guru. (7) Pelatihan untuk menunjang pekerjaan guru belum sepenuhnya terealisasi. (8) kinerja dan tanggung jawab guru masih perlu ditingkatkan. (9) Progam pengembangan jenjang karir guru belum sepenuhnya terealisasi. Selain beberapa faktor di atas yang akan menjadi fokus dan perhatian serta merupakan bagian *strategic planning*, yakni: (1) Sistem Kerja Guru (2) Budaya Organisasi (3) Kemalasan Kerja Guru (4) Karakteristik Pekerjaan Guru (5) Kemampuan Kerja Guru (6) Produktivitas Kerja Guru (7) Komitmen Organisasi Guru (8). Gaya Kerja Guru.

Berdasarkan uraian dan ungkapan identifikasi masalah yang merupakan rangkaian identifikasi masalah yang berkaitan dengan kondisi dan variabel yang pengaruh dengan kompetensi guru serta pengalaman mengajar guru serta motivasi guru di sekolah maupun di luar sekolah dan diprediksi mempengaruhi peningkatan kinerja guru pada objek penelitian di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu di Kota Batam.

Penelitian ini memiliki tujuan berdasarkan rumusan masalah diantaranya: (1). Untuk menganalisis, mengetahui tentang pengaruh pada variabel kompetensi pada variabel kinerja guru. (2). Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh variabel pengalaman terhadap kinerja guru. (3). Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru. (4). Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. (5) Untuk menganalisis dan mengetahui tentang pengaruh pada variabel Kompetensi, variabel Pengalaman, variabel Pelatihan, variabel Motivasi secara simultan Terhadap variabel Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu di Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan pendekatannya yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berhubungan dengan teknik survei sosial termasuk juga kuesioner tersusun dan wawancara terstruktur. Penelitian ini menggunakan jenis korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas atau X terhadap variabel terikat atau Y. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kompetensi (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3), dan Motivasi (X4) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian merupakan seluruh guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Kota Batam yang terdiri dari Sekolah Menengah Pertama Ulil Albab Batam sebanyak 35 orang, Sekolah Menengah Pertama Muhajirin Batam sebanyak 35 orang, Sekolah Menengah Pertama Andalusia Batam 10 orang, dan Sekolah Menengah Pertama Asy Syuraa Batam sebanyak 20 orang dengan total responden sebanyak 100 orang. Penelitian memiliki populasi sebanyak 100 orang sehingga jumlah pada objek penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian, dan teknik pengambilan menggunakan sampling jenuh atau disebut sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden sebanyak 100 orang, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat lima variabel yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman (X2), Pelatihan (X3), Motivasi (X4), dan Kinerja Guru (Y). Untuk mengarahkan atau memudahkan dalam menyusun data pada penelitian ini, dengan berdasarkan pada konsep dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan batas operasional dan masing-masing variabel penelitian. Pengumpulan data serta pengukuran variabel yang diteliti, terlebih dahulu dijabarkan dalam konsep operasional variabel yang akan digunakan sebagai kata kunci dan subjek dalam pernyataan kuesioner.

Pengumpulan data serta pengukuran variabel yang diteliti, terlebih dahulu dijabarkan dalam konsep operasional variabel yang akan digunakan sebagai kata kunci dan subjek dalam pernyataan kuesioner. Adapun bentuk konsep operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Profesional 4. Kompetensi Sosial	Ordinal
Sumber: Sagala, 2015		
Pengalaman (X2)	1. Memahami peserta didik 2. Merancang pembelajaran 3. Melaksanakan pembelajaran 4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. 5. Mengembangkan peserta didik.	Ordinal
Sumber: Kunandar, 2016		
Pelatihan (X3)	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan Pelatihan	Ordinal
Sumber: Dessler, 2016		
Motivasi (X4)	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan. 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.	Ordinal
Sumber: Wibowo, 2016		
Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan proses pembelajaran. 2. Pelaksanaan proses pembelajaran. 3. Penilaian hasil pembelajaran 4. Membimbing dan melatih peserta didik. 5. Melaksanakan tugas tambahan.	Ordinal
Sumber: Permendiknas Nomor 41, 2007		

Teknik Analisis Data

Pengumpulan data penelitian yaitu menggunakan teknik komunikasi tidak langsung, menggunakan bantuan instrument yang telah dipersiapkan lebih dahulu. Instrument yang digunakan dalam pengumpulan data atau informasi penelitian adalah berupa angket tertutup sejumlah pertanyaan dan pernyataan penelitian yang diajukan kepada responden, dengan 5 (lima) alternatif jawaban yang mengacu kepada skala Likert (*Summimasted Rating Scale*). Angket tertutup menggunakan Kuesioner yang telah disusun penulis untuk diajukan kepada responden baik diberikan langsung. Kuesioner ini bersifat tertutup dengan terdapat lima *alternatif* jawaban yang bisa dipilih responden.

Kuesioner digunakan sebagai instrumen pokok untuk mengumpulkan sejumlah data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Caranya dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah ditentukan alternative jawabannya dari pertanyaan tersebut.

Setiap jawaban diberikan nilai seperti berikut. Sangat setuju (SS) memiliki nilai 5, dan setuju memiliki nilai 4, kurang setuju memiliki nilai 3, tidak setuju memiliki nilai 2, dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Berdasarkan Analisis Data

Hasil pengujian data pada Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized dan Coefficients		Standardized dan Coefficients	t	Sig.
	B	Nilai standar Error			
1	(Constant)	-10.742	3.439	-3.123	.002
	Kompetensi	.205	.058	.198	.001
	Pengalaman	.162	.055	.147	.004
	Pelatihan	.344	.058	.335	.000
	Motivasi	.545	.064	.539	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan koefisien B adalah bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat disimpulkan sebagai berikut: $Y = -10.742 + 0.205 X_1 + 0.162 X_2 + 0.344 X_3 + 0.545 X_4 + e$.

Dilihat dari persamaan di atas maka dibuat sebuah keputusan dan Kesimpulan diantaranya: (1) Nilai koefisien pada Konstanta bernilai -10.742 artinya bahwa ketika Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu di Kota Batam mempertimbangkan dengan kompetensi, pengalaman, pelatihan, dan motivasi, maka kinerja guru sebesar -10.742 yang dipengaruhi dari variabel bebas. (2). Nilai koefisien pada variabel kompetensi memiliki nilai positif dan kemampuan pada variabel ini merupakan yang harus dimiliki sebagai guru, untuk memberikan dan melakukan transfer ilmu pada anak peserta didik. (3). Nilai pada koefisien variabel pengalaman memiliki nilai yang positif dan juga memiliki latar belakang pengalaman yang baik untuk mengantar sehingga guru dapat lebih kreatifitas dan inovasi bagi siswa. (4). Nilai koefisien pada variabel pelatihan memiliki nilai positif jika pelatihan pada guru untuk terus menerus akan memberikan dampak yang baik bagi sekolah tersebut dalam meningkatkan kinerjanya. (5) Koefisien motivasi bernilai positif artinya jika motivasi yang diberikan pada guru, akan membuat guru untuk lebih semangat dalam melakukan aktivitas dengan baik.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel. 4 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized dan Coefficients		Standardized dan Coefficients	t	Sig.
		B	Nilai standar. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.742	3.439		-3.123	.002
	Kompetensi	.205	.058	.198	3.525	.001
	Pengalaman	.162	.055	.147	2.928	.004
	Pelatihan	.344	.058	.335	5.968	.000
	Motivasi	.545	.064	.539	8.489	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan

Tujuan dari pengujian ini adalah agar dapat mengetahui setiap variabel pada penelitian ini terutama variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan bahwa: (1) Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} 3.525 > 1.66 nilai t_{tabel} , dan memiliki nilai yang sangat signifikan 0.001 dan nilai pada taraf signifikan 0.05%, dan hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif sehingga pada variabel kompetensi dapat dibuat kesimpulan bahwa memiliki nilai positif dan juga nilai signifikan pada kinerja guru. (2) Pada variabel Pengalaman memiliki nilai t_{hitung} 2.928 > 1.66 nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi 0.004, dan pada taraf 0.05, dapat dibuat kesimpulan bahwa Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif diterima pada pengujian ini, dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel ini memiliki pengaruh dan juga memiliki nilai signifikan pada kinerja guru. (3). Pada variabel pelatihan dan juga memiliki nilai t_{hitung} 5.968 > 1.66 nilai t_{tabel} , dan dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan juga nilai signifikan pada kinerja guru. (4). Pada variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 8.489 > 1.66 nilai t_{tabel} , pada taraf signifikan memiliki nilai 0.000 < 0.05%, dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima, variabel ini memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan pada kinerja guru.

Uji F (Uji Sumultan)

Uji simultan pada penelitian ini memiliki memiliki suatu tujuan untuk mengetahui variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat.

Tabel. 5 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of dan Squares	df	Mean dan Square	F	Sig.
1	Regression	1860.369	4	465.092	93.091	.000 ^b
	Residual	474.631	95	4.996		
	Total	2335.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai uji F (Uji Simultan) sebesar $93.091 > 2.46$, dan nilai signifikansi pada taraf 0.000, dan $< 0.05\%$, dapat dibuat kesimpulan bahwa pengujian secara serentak hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Secara bersamaan variabel bebas yaitu kompetensi, pengalaman, pelatihan, dan motivasi mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru, artinya pada pengujian simultan (Uji F) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Determinasi

Determinasi (R^2) dapat untuk melihat kemampuan dalam melakukan pengukuran pada sebuah model yang sangat bervariasi untuk gambaran setiap variabel bebas penelitian. Jika nilai uji determinasi sangat kecil, dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwa variabel bebas hanya sedikit memberikan pengaruh pada kinerja guru. Uji determinasi sebenarnya dapat memberikan pendekatan pada variabel bebas dalam hal untuk informasi dan kemampuan untuk memiliki pengaruh pada variabel terikat penelitian. Untuk penelitian ini dapat digunakan sebagai regresi linier berganda, karena setiap variabel bebas pada uji t dan uji serentak dapat memberikan pengaruh yang baik dan signifikan pada kinerja guru. Kemampuan dan nilai suatu koefisien determinasi (R^2), dapat dijelaskan pada sebuah Tabel 6.

Tabel. 6 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	Nilai R Square	Adjusted R dan Square	Standar. Dan Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.788	2.23520

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

Sumber: Data Olahan

Kemampuan koefisien determinasi dalam menjelaskan dan memberikan pengaruh pada variabel dependen penelitian ini. untuk nilai koefisien determinasi sebagai kemampuan variabel dalam mempengaruhi kinerja guru. Nilai *R square* sebesar 0.797 (79.7%) dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompetensi, pengalaman, pelatihan, dan motivasi dapat mempengaruhi variasi

variabel kinerja guru (Y) sebesar 79.7% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 20.3%.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} 3.525 > 1.66$ nilai t_{tabel} , dan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dapat dilihat dari perolehan nilai 0.001 lebih kecil dari tingkat pada taraf signifikan pada kinerja guru, ini artinya hipotesis alternatif diterima, dan hipotesis nol ditolak, variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan juga memiliki nilai yang signifikan pada kinerja guru. Dengan kompetensi yang dimiliki sebagai guru, maka akan menciptakan hasil yang memuaskan sehingga akan mendorong kinerja guru untuk lebih baik.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Guru

Variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} 2.928 > 1.66$ nilai t_{tabel} , dan memiliki yang sangat signifikan 0.004 lebih kecil dari pada taraf signifikan 0.05%, dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima, variabel pengalaman memiliki pengaruh yang sangat positif dan juga sangat signifikan pada kinerja guru.

Pengalaman yang dimiliki sebagai guru mampu memberikan pembelajaran yang baik bagi siswa, inovatif, dan inovasi, sehingga pengalaman yang dimiliki sangat memberikan yang terbaik dalam melakukan metode belajar dengan baik.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} 5.968 > 1.66$ nilai t_{tabel} , dan memiliki 0.000 < lebih kecil dari 0.005%, dan dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima, pada variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan juga memiliki nilai signifikan pada variabel terikat yakni kinerja guru. Pelatihan yang sering diadakan oleh pihak sekolah akan meningkatkan semangat kerja guru, sehingga akan menghasilkan kinerja-kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan wewenang masing-masing guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 8.489 > 1.66$ nilai t_{tabel} , dan memiliki 0.000 yang merupakan signifikan pada kinerja guru, dapat dilihat pada taraf signifikan 0.05% lebih kecil hasil analisis data uji t, dapat dibuat kesimpulan pada variabel ini memiliki pengaruh dan juga signifikan pada kinerja guru sebagai variabel terikat.

Motivasi yang tinggi akan mendorong semangat guru untuk menjalankan tugas dengan baik, sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat memberikan hasil atau prestasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja.

Variabel pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.000 < 0.05 dan nilai uji F (Uji Simultan) sebesar $93.091 > 2.46$, sehingga secara uji simultan H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji simultan secara bersama-sama variabel bebas, yaitu kompetensi, pengalaman sebagai variabel kedua, pelatihan sebagai variabel keempat, dan motivasi sebagai variabel keempat untuk memberikan pengaruh pada kinerja guru sebagai variabel terikat. Pada variabel Kompetensi sebagai variabel bebas pertama, Pengalaman sebagai variabel bebas kedua, Pelatihan sebagai variabel ketiga, dan variabel bebas keempat yakni Motivasi memiliki peranan masing-masing dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga hal ini menjadi sebuah dorongan untuk meningkatkan kinerja guru untuk menjadi lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut hasil analisis dan dari pembahasan penelitian, dihasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi terbukti signifikan serta berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru sebagai variabel terikat. (2). Pada variabel pengalaman sebagai variabel bebas memiliki pengaruh nilai positif, dan juga signifikan pada kinerja guru. (3). Pada variabel pelatihan sebagai variabel bebas ketiga memiliki pengaruh yang positif dan juga nilai signifikan pada kinerja guru. (4). Pada variabel keempat yakni motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru. (5). Pada variabel bebas secara keseluruhan memiliki nilai yang positif dan signifikan pada kinerja guru, terutama variabel penelitian kompetensi, pengalaman, pelatihan, dan motivasi di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kota Batam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan pada hasil penelitian ini, dengan ini memberikan saran sebagai masukan sebagai berikut: (1) Diharapkan pihak sekolah bisa memberikan tugas sesuai kompetensi masing-masing kepada guru yang memiliki kompetensi dibidangnya. (2) Diharapkan pada pihak sekolah memberikan dukungan penuh secara terus menerus baik materi maupun moril kepada guru yang memiliki pengalaman pada bidangnya. (3) Diharapkan pada pihak sekolah dapat memfasilitasi pelatihan untuk guru agar kinerja guru dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai harapan pihak sekolah. (4) Kepala Sekolah diharapkan memberikan motivasi pada guru agar mampu berinovasi dalam berkarya untuk menghasilkan kinerja guru yang maksimal. (5) Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mengembangkan selain variabel dan temuan pada penelitian ini, agar memberikan wawasan yang luas bagi guru.

REFERENSI

- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.

- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Kharis, Indra. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang
- Mardiana, Yusuf. 2014. Komitmen Organisasi, Makasar: CV Nas Media Pustaka
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S.L., Susanti, E.N., Ariyati, Y., Desi, V.T., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., S.L Ratnasari, H.W Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S.L., Girsang, M.M.M.B., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. Perilaku Organisasi, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Shariyani, S., Ratnasari, S.L., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

- (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Ke-21, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.