

The Influence of Educational Training and Performance Assessment on Teacher Professional Competence

Muhammad Riadhi Harly

Pasca Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*E-mail: harlyriadhi31@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of educational training and performance assessment on teachers' professional competence. The method used in this research is quantitative. The population in this study consists of 57 teachers from two schools, SMPN 1 and SMPN 2 Rumbio Jaya Kampar, with a sample of 50 respondents (teachers). Data collection in this study involved a questionnaire x1 with a Likert scale ranging from 1-5, x2 with a Likert scale ranging from 1-4, and y with a Likert scale ranging from 1-4. The data collection method used is Purposive Sampling. The classical assumption test uses the normality test, linearity test, and multicollinearity test. The testing of the first and second hypotheses uses multiple correlation analysis, and the joint regression coefficient test (F test) to determine the third hypothesis test. The calculations were processed using SPSS version 16. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study first show that educational training has an influence on teachers' professional competence, producing a t-value of 4.370 and a t-table value of 1.676 (5% significance level, $n = 50$). Second, performance appraisal has an influence on teachers' professional competence, producing a t-value of 2.998. Third, the influence of educational training and performance appraisal on teachers' professional competence at SMPN 1 Tambang and SMPN 5 Tambang is 49.8% significant. It is known that the R Square value is 0.498. This means that educational training and performance assessment have an influence of 49.8% on the variable of teacher professional competence, while the remaining 50.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Education Training, Performance Assessment, Teacher Professional Competence.



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits (attribution) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Guru merupakan sosok yang tugas utamanya adalah mendidik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seorang guru harus bisa menanamkan nilai-nilai yang baik dan hasilnya dapat terlihat dari perilaku siswa yang dididiknya tersebut. Maka dari itu menjadi seorang guru bukanlah tugas yang mudah, diperlukan profesional untuk melaksanakannya.

Sejumlah penelitian membuktikan bahwa guru yang profesional merupakan salah satu indikator penting dari sekolah berkualitas. Guru dikatakan profesional apabila guru tersebut sudah memiliki empat kompetensi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi guru, diantaranya mengikuti pelatihan, mengikuti organisasi MGMP, KKG, dan juga dapat mengikuti pembinaan melalui kegiatan supervisi. Guru yang profesional sangat membantu proses pencapaian

visi misi sekolah. Mengingat pentingnya peran yang dimiliki oleh seorang guru, usaha-usaha untuk mengenali dan mengembangkan profesional guru menjadi sangat perlu untuk dilakukan. Penelitian Sri Rahmawati dkk tahun 2015 menyebutkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap profesional guru, artinya semakin meningkat intensitas pelatihan maka akan meningkatkan profesional guru.

Program pelatihan (training) adalah program melatih atau memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Program dan latihan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja untuk karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Guna meningkatkan profesional guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru.

Performance atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan profesional dalam bidang keahlian atau mata pelajaran yang diampunya. Kompetensi ini mencakup pengetahuan mendalam tentang materi pelajaran, pemahaman terhadap metode pengajaran, dan kemampuan untuk mengelola proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat mencapai hasil belajar yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di SMPN 1 Tambang dan SMPN 5 Tambang, ditemukan bahwa sebagian besar guru telah mengikuti berbagai pelatihan baik internal maupun eksternal, serta mendapatkan penilaian kinerja secara berkala. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah permasalahan dalam aspek profesionalisme guru, seperti rendahnya penguasaan materi, kurangnya kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran, keterbatasan dalam menerapkan metode pembelajaran yang variatif, dan lemahnya kemampuan evaluasi.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian Zahra Khusnul Lathifah menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat. Penilaian kinerja guru sebagai acuan bagi pihak sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru sekaligus koreksi bagi pihak sekolah untuk menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada. Karena pelaksanaan penilaian kinerja guru yang selama ini dianggap hanya sebagai formalitas, ternyata memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru yang secara langsung maupun tidak langsung menjadi kekuatan baru bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif bertujuan mengukur hubungan antar variabel melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara pelatihan pendidikan (X1) dan penilaian kinerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat, dengan menggunakan analisis korelasi product moment. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPN 1 Tambang dan SMPN 5 Tambang sebanyak 57 orang. Sampel ditentukan secara random sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden.

Hasil dan Pembahasan

1. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*compete qwce*” yang berarti kecakapan dan kemampuan, sedangkan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban serta tanggung jawab dan layak mengajar. Maka kompetensi akademik guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya berdasarkan profesi akademik keilmuan yang dimilikinya. Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan dalam profesi keguruannya.

Guru secara etimologi (harfiah) ialah orang yang pelerjaannya mengajar. Kemudian lebih lanjut Muhaimin menegaskan bahwa seorang guru bisa disebut sebagai ustadz, mu’alim, murabbiy, mursyid, mudarris, dan mu’addib, yang artinya orang yang memberikan ilmu pengetahuan dengan tujuan mencerdaskan dan membina akhlak peserta didik agar menjadi orang yang berkepribadian baik. Guru adalah pendidik yang memberikan pelajaran kepada murid, biasanya guru adalah pendidik yang memegang mata pelajaran di sekolah. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, memomong, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan, dalam hal ini guru juga harus memiliki kemampuan tersendiri, agar guru memiliki kemampuan ia perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan siswa secara profesional dalam proses belajar mengajar. Sedangkan menurut Nana Sudjana kompetensi guru merupakan kewenangan atau kemampuan untuk memegang jabatan profesi tertentu. Hal tersebut senada dengan pendapat Ramayulis yang menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang guru.

Dapat dipahami bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan, keahlian dan kepercayaan pada seseorang yang memegang dan memberikan mata pelajaran disekolah dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi peserta didik sehingga peserta didik terdorong untuk memahami dan menguasai materi pelajaran. Kompetensi profesional tersebut meliputi kepribadian, menyusun perencanaan pembelajaran, penguasaan bahan, mengelola kelas, penggunaan metode dan media yang bervariasi, memberikan nilai yang obyektif, memberikan hadiah bagi yang berprestasi, memberikan pujian bagi yang berperilaku baik, dan juga memahami tujuan pendidikan yang harus dicapai.

Indikator Kompetensi Profesional Guru, Dalam uraian amanat Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 menyatakan kompetensi pendidik sebagai agen dalam pembelajaran baik dalam tingkat dasar, menengah, serta pendidikan anak usia dini sebagai sebuah syarat menjadi guru profesional meliputi empat kompetensi: Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

a. Kompetensi Pedagogik, kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar.⁶⁶ Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam sepuluh kompetensi utama, diantaranya:

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - 10) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- b. Kompetensi Kepribadian, kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan, dan berakhlak mulia. 68 Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam lima kompetensi utama, diantaranya:
- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 - 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- c. Kompetensi Profesional, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan. Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam lima kompetensi utama, diantaranya:
- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 - 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
- d. Kompetensi Sosial, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi baik di lingkungan intra maupun ekstra sekolah.⁷² Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam standar kompetensi ini dijabarkan dalam empat kompetensi utama, diantaranya:
- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
 - 3) Beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

2. Pendidikan Pelatihan

Secara etimologi pelatihan merupakan terjemahan dari kata "Training" dalam bahasa Inggris yang berasal dari kata dasar "train" dengan arti memberi pelajaran dan praktik (give teaching and practice), menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (cause to grow in a required direction) dan persiapan (preparation). Lebih dari demikian istilah latihan juga diartikan sebagai sarana untuk memperbaiki penguasaan keterampilan.

Sedangkan secara terminologi pelatihan merupakan "Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang

dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Secara Etimologi, kata pendidikan dalam bahasa Inggris disebut dengan Education, dalam bahasa Latin pendidikan disebut dengan Educatum yang tersusun dari dua kata yaitu E dan Duco, kata E berarti sebuah perkembangan dari dalam keluar atau dari sedikit ke banyak, sedangkan Duco berarti perkembangan atau sedang berkembang. Jadi, secara Etimologi pengertian pendidikan adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu. Sedangkan menurut Kamus Bahasa Indonesia, pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Pelatihan merupakan kegiatan penting dalam sebuah organisasi dan ditujukan untuk mempengaruhi perubahan positif dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap mereka, membuat tingkat kinerja lebih baik. Dengan kata lain, pelatihan itu direncanakan dan berkesinambungan sebagai proses yang dirancang untuk mengetahui kebutuhan pelatihan masa kini dan masa depan individu melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, yang meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan Pendidikan menurut Dessler merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan menurut Mumus pelatihan Pendidikan merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparat pemerintah. Sedangkan istilah diklat itu sendiri adalah proses penyelenggaraan berbagai keterampilan dalam meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil.

Adapun indikator dari pendidikan/pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam (Herman, 2013:131): 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date; 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan; 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar; 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut; 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel intensitas mengikuti Diklat meliputi (Anwar, 2013:76): 1) Waktu pelaksanaan diklat, yang mencakup frekuensi peserta mengikuti diklat dan kesesuaian pelaksanaan diklat dengan waktu yang ditetapkan; 2) Peserta diklat, yang mencakup intensitas kehadiran peserta dan latar belakang Pendidikan; 3) Metode Penyampaian materi diklat, yang mencakup mekanisme penyampaian materi diklat oleh instruktur, peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan diklat dan komunikasi antara instruktur dengan peserta diklat; 4) Instruktur, yang mencakup kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi diklat; 5) Sarana dan Prasarana diklat, yang mencakup kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta diklat, ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan diklat; 6) Materi diklat, yang mencakup kesesuaian materi diklat dengan tugas dan pekerjaan peserta serta penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas.

3. Penilaian Kinerja

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “performance”, yang berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Atau secara sederhana kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya.

Menurut tangkilisan penilaian kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responabilitas, dan akuntabilitas.

Menurut Veithzal Rivai Penilaian Kinerja Mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Indikator Penilaian Kinerja Guru, Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan ketentuan
Penilaian kinerja harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
- 2) Berdasarkan kinerja
Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.
- 3) Berlandaskan dokumen penilaian kinerja guru
Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
- 4) Dilaksanakan secara konsisten
Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: obyektif, adil, akuntabel, bermanfaat, transparan, praktis, berorientasi pada tujuan, berorientasi pada proses, berkelanjutan dan rahasia.

Hasil

1. Pengaruh Pelatihan pendidikan terhadap kompetensi Profesional guru di SMPN 1 Tambang dan SMPN 5 Tambang

Berdasarkan uji parsial pelatihan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi profesional guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 4.370 dan nilai t tabel sebesar 1.676 (tingkat signifikansi 5%, $n = 50$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($4.370 > 1.676$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan pendidikan terhadap kompetensi profesional guru di SMPN 1 dan SMPN 5 Tambang. Sebesar 28,5% bermakna atau signifikan.

2. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kompetensi profesional guru di SMPN 1 Tambang dan SMPN 5 Tambang

Berdasarkan uji parsial pelatihan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi profesional guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 2.998 dan nilai t tabel sebesar 1.676 (tingkat signifikansi 5%, $n = 50$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($2.998 > 1.676$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan pendidikan terhadap kompetensi profesional guru di SMPN 1 dan SMPN 5 Tambang. Sebesar 15,8% bermakna atau signifikan.

3. Pengaruh pelatihan pendidikan dan penilaian kinerja terhadap kompetensi profesional guru di SMPN 1 Tambang dan SMPN 5 Tambang

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. H_{01} berbunyi : “ada pengaruh antara pelatihan

pendidikan dan penilaian kinerja terhadap kompetensi profesional guru di SMPN 1 Tambang dan SMPN 5 Tambang.

Berdasarkan uji simultan F hitung sebesar 5.826. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,557, maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($5.826 > 2,557$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan pendidikan dan penilaian kinerja terhadap kompetensi profesional guru di smpn 1 tambang dan smpn 5 tambang sebesar 49,8 % bermakna atau signifikan. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.498. Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 49,8 terhadap variabel kinerja tenaga pendidik, Sedangkan sisanya sebesar 50,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Kompetensi profesional guru tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan pendidikan saja, akan tetapi ada faktor lain yang juga memiliki pengaruh untuk tercapainya kompetensi profesional yang baik. selain pelatihan pendidikan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Penilaian kinerja guru merupakan proses evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan fungsi profesionalnya. Kinerja yang optimal dapat terlihat dari sejauh mana guru menjalankan tugas pokoknya, seperti merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Berbagai faktor dapat memengaruhi hasil penilaian kinerja guru, baik faktor internal seperti kompetensi dan dedikasi, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan manajemen sekolah. Melalui penilaian kinerja yang objektif dan terstruktur, kualitas kerja guru dapat diidentifikasi, ditingkatkan, dan dikembangkan secara berkelanjutan. Dan juga Terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Pelatihan pendidikan (X1) dan variabel Penilaian Kinerja (X2) terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru (Y) di SMPN 1 Tambang dan SMPN 5 Tambang dengan didapatkan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$

Daftar Rujukan

- A. Muri Yusuf (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. (Jakarta: Prenada Media.)
- Akmal Hawi (2004), Kompetensi Guru PAI, (Palembang: Rafah Press,).
- Buchari Alma (2009), Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar, (Bandung: Alfabeta,)
- Barnawi dkk (2014), Kinerja Guru Profesional, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media,)
- Dania,Mumus. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- E. Mulyasa (2013), Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,)
- Hartono (2019), Metode Penelitian, (Pekanbaru, Zanafa Publishing,)
- Hary Noer Aly (1999), Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu,).
- Herman Zaini (2015), Kompetensi Guru PAI, (Palembang: Noer Fikri.),
- I Komang Ardana, dkk (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu.)
- I Made Laut Mertha Jaya (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.)
- Moh Uzer Usman (2002), Menjadi Guru Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya,).
- Muhaimin (1986), Strategi Belajar Mengajar, (Surabaya: Citra Media.).
- Mochammad Irzal (2017), Ivonne Saerang dan Rotinsulu J Jopie, "Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.Com", Emba, Vol. 5, No. 2 (Juni,)
- Mas Wedan, (2016). Pengertian Pendidikan dan Tujuan Pendidikan Secara Umum. Diakses dari laman web tanggal 12 April 2018 dari : <http://silabus.org/pengertian-pendidikan/>
- Nana Sudjana (2000), Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar, (Bandung: Sinar Baru Elgasindo,).

- Republik Indonesia. (2007). Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Sekretariat Negara
- Riduwan (2012), Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula, (Bandung: ALFABETA,,
- ____ Riduwan, (2012), Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula, (Bandung: ALFABETA,,
- Ramayulis (2002), Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Kalam Mulia,).
- Sukardi (2015), Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,).
- Sri Rahmawati dkk (2015), "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesional Guru di SMK Negeri 3 Palu", (eJurnal Katalogis, Vol. 3, No. 12,)
- Saondi et al (2010), Etika Profesi Keguruan, (Bandung: Refika Aditama,)
- Suwatno dan Priansa Donni Juni, (2018). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Supardi (2014), Kinerja Guru, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,,
- Sangkot Nasution (2017), Variabel Penelitian, Jurnal Raudhah, Vol. 05, No. 02, ,
- T. Hani Handoko, M.B.A (2014), Manajemen personalia dan sumberdaya manusia(Yogyakaaarta: BPFE.)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Guru dan Dosen (2011), (Bandung: Fokus Media,,).
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Knerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(3), 153627.
- Zahra Khusnul Lathifah (2016), Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat, (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta).