

PENGARUH PELATIHAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP KINERJA GURU PPKN SMA KABUPATEN MALANG MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Istinah Sofariyah , Moh. Bukhori, Widi Dewi
Program Pasca Sarjana Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh antara pelatihan MGMP terhadap kompetensi guru PPKN SMA di Kabupaten Malang, 2) pengaruh antara pelatihan MGMP terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang, 3) pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang, 4) pengaruh pelatihan MGMP terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang melalui variabel intervensi kompetensi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk menjelaskan karakteristik individu atau kelompok.

Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh antara pelatihan MGMP terhadap kompetensi guru PPKN SMA di Kabupaten Malang, 2) terdapat pengaruh antara pelatihan MGMP terhadap peningkatan kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang, 3) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang, 4) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan MGMP terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang melalui variabel intervensi kompetensi.

Kata kunci: Pelatihan MGMP, Kompetensi Guru, Kinerja Guru

Abstract:

The purpose of this study was to determine 1) the effect of MGMP training on the competence of high school PPKN teachers in Malang Regency, 2) the influence of MGMP training on the performance of high school PPKN teachers in Malang Regency, 3) the effect of competence on the performance of high school PPKN teachers in Malang Regency, 4) the effect of MGMP training on the performance of high school PPKN teachers in Malang through the competency intervening variable. This type of research is a descriptive study with a quantitative approach. Quantitative descriptive research aims to describe existing phenomena by using numbers to explain the characteristics of individuals or groups.

The results showed 1) there was an influence between MGMP training on the competence of PPKN high school teachers in Malang Regency, 2) there was an influence between MGMP training on improving the performance of high school PPKN teachers in Malang Regency, 3) there was a positive and insignificant influence between competencies on PPKN teacher performance SMA in Malang Regency, 4) there is a positive and insignificant influence of MGMP training on the performance of high school PPKN teachers in Malang through the intervening variable of competence.

Keywords: MGMP Training, Teacher Competence, Teacher Performance

Pendahuluan

Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melayani peserta didik dengan memberikan pendidikan sesuai dengan tuntutan kurikulum sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Guru tidak hanya mendidik tetapi juga mengajar, memberikan pelatihan, mengarahkan dan melakukan penilaian bagi peserta didik secara formal yang di mulai dari jenjang pendidikan terendah hingga menengah. Kedudukan guru dianggap sebagai tenaga profesional dituntut untuk dapat meningkatkan peran dan kompetensinya sebagai tenaga pendidik profesional yang dapat melakukan perubahan pendidikan nasional menjadi lebih baik. Agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan nasional guru harus memiliki ijazah minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D IV). Selain itu guru diharapkan mampu menguasai empat kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian serta dituntut memiliki sertifikat pendidik.

Guru sebagai tenaga profesional diharapkan memiliki kinerja sesuai dengan yang diharapkan dalam suatu instansi maupun lembaga pendidikan. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, memiliki kewajiban dalam perencanaan sampai melakukan evaluasi pembelajaran yang sudah dilaksanakan. Profesionalisme guru diartikan sebagai keahlian yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Guru dianggap profesional jika mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam menjalankan tugasnya baik sebagai tenaga pendidik maupun tenaga pengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari beberapa guru PPKN SMA Kabupaten Malang menunjukkan bahwa

kinerja dari guru-guru PPKN SMA Kabupaten Malang masih belum optimal. Beberapa penemuan di lapangan guru-guru dalam membuat Rencana Pembelajaran hanya tinggal *copy paste* tanpa menyesuaikan dengan kondisi sekolah masing-masing. Sehingga dalam implementasinya tidak sama antara Rencana Pembelajaran yang dibuat dengan kondisi riil atau parakteknnya di kelas.

Hasil UKG dalam beberapa tahun masih menunjukkan hasil yang belum maksimal sesuai standard ketuntasan minimal, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Jika hasil yang diperoleh dalam Uji Kompetensi Guru (UKG) tidak sesuai standart ketuntasan minimal sesuai yang diharapkan, guru yang bersangkutan dapat mengikuti ujian ulang sambil mengikuti pelatihan dalam upaya meningkatkan kompetensinya. Hal ini diupayakan agar terjadi peningkatan nilai UKG di berbagai daerah. Perbaikan nilai UKG dimulai sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2017. Hasil yang diperoleh menunjukkan rata-rata 40,7 tahun 2014, 50,05 tahun 2015, 60,49 tahun 2016, dan tahun 2017 dupayakan bisa mencapai 80. Namun nilai rata-rata 80 dianggap sangat berat, oleh karena itu diperlukan berbagai upaya dan strategi untuk meningkatkan uji kompetensi guru.

Hasil nilai UKG tiga tahun terakhir sejak 2015 dalam catatan Kemendikbud, terjadi peningkatan nilai secara signifikan terjadi pada 2016. Hasil perolehan UKG sampai tahun 2017 masih di bawah 70. Hasil UKG tahun 2015 diperoleh hasil di atas rata-rata adalah provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, DKI Jakarta, Bali, Jawa Timur, dan Bangka Belitung.

Hasil Uji Kompetensi Guru, nilai yang diperoleh guru-guru PPKN SMA Kabupaten Malang yang masih dibawah rata-rata sekitar 80% sehingga pada tahun 2018 dilakukan ujian ulang dengan

mengikuti pelatihan terlebih dahulu melalui MGMP dengan sistem *in service learning* dan *on the job learning*. Rendahnya kompetensi guru juga berdampak kepada kinerja guru. Hal ini menunjukkan masih banyak guru-guru PPKN SMA Kabupaten Malang yang belum bisa menghasilkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan menurut Permendikbud No. 22 Tahun 2018. Pembuatan alat evaluasi untuk penilaian harian, tengah semester, dan akhir semester dalam bentuk soal tes juga masih belum bisa dilaksanakan dengan benar sehingga hasil belajar siswa juga masih banyak yang tidak sesuai dengan kriteria ketuntasan minimal (KKM). Selain itu dari hasil nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) nilai rata-rata di bawah kriteria ketuntasan minimum (KKM) masih di atas 50%. Sehingga pada tahun 2018 harus mengikuti pelatihan Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan (PKB) yang difasilitasi oleh P4TK PKn dan IPS bekerja sama dengan Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Malang melalui forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) PPKN SMA Kabupaten Malang. Veithzal Riva (2009:211) menjelaskan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode praktek. Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan. Gary Dessler dalam Benyamin

(2011:89) pelatihan yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya

MGMP merupakan singkatan dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang berperan sebagai wadah guru untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan dan latihan (diklat), workshop, dan saling bertukar informasi tentang pembelajaran. Biasanya informasi yang dibicarakan dalam kegiatan MGMP tersebut mengenai perihal pengembangan kurikulum, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), metode pembelajaran, media pembelajaran, inovasi pembelajaran bahkan mengenai solusi untuk menciptakan proses belajar yang menyenangkan dengan menggunakan berbagai macam model pembelajaran sesuai kondisi masing-masing sekolah.

Spencer dan Spencer (2001 : 21) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja ber kriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan pada situasi tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik mendasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai jenis situasi dan pekerjaan. Kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta, 2005 : 598). Wahyu (2009) berpendapat bahwa: "Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan”.

Bernardin dan Russel (1998: 239) mengatakan bahwa kinerja: *“The record of outcomes produced on a specified on a specified job function or activity during a specified time period”*. Kinerja adalah hasil pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu pada periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja menurut Milkovich dan Boudreau (1997: 100) adalah *“employee performance is the degree to which employee accomplish work requirements”*. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja karyawan maksudnya adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas yang dilaksanakan seseorang sesuai dengan profesinya, baik sebagai individu, maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati oleh kelompoknya atau perusahaan tersebut. Kinerja seorang guru merupakan hasil dari proses aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh seorang guru yang didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru baik kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kepribadian. Kompetensi dan kinerja guru dapat dilihat berdasarkan penilaian kinerja oleh kepala sekolah masing-masing.

METODE PENELITIAN & KERANGKA KONSEP

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk

menjelaskan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti: 2011). Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan suatu apa adanya. Menurut Arikunto (2006:12) dengan penelitian kuantitatif, dituntut menggunakan angka, mulai pengumpulan data dan penafsiran data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk melihat, meninjau dan menggambarkan dengan angka tentang objek yang diteliti seperti apa adanya dan menarik kesimpulan tentang hal tersebut sesuai fenomena yang tampak pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak mulai dari proses pelatihan sampai mengevaluasi kompetensi dan kinerja guru PPKN SMA Kabupaten Malang. Tujuan dalam penelitian ini untuk menggambarkan apakah ada pengaruh antara pelatihan, kompetensi dan kinerja guru. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif penulis menggunakan lebih dari satu variabel untuk mengukur persentase pengaruh pelatihan MGMP terhadap kompetensi dan kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan angket/kuesioner berupa pernyataan yang diberikan kepada responden.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini berada di lingkungan guru-guru PPKN SMA di wilayah Kabupaten Malang, Propinsi Jawa Timur.

Penelitian dilakukan selama dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk diskripsi dan proses bimbingan

berlangsung. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan April sampai dengan Mei tahun 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sabar (2007), apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi atau studi sensus.

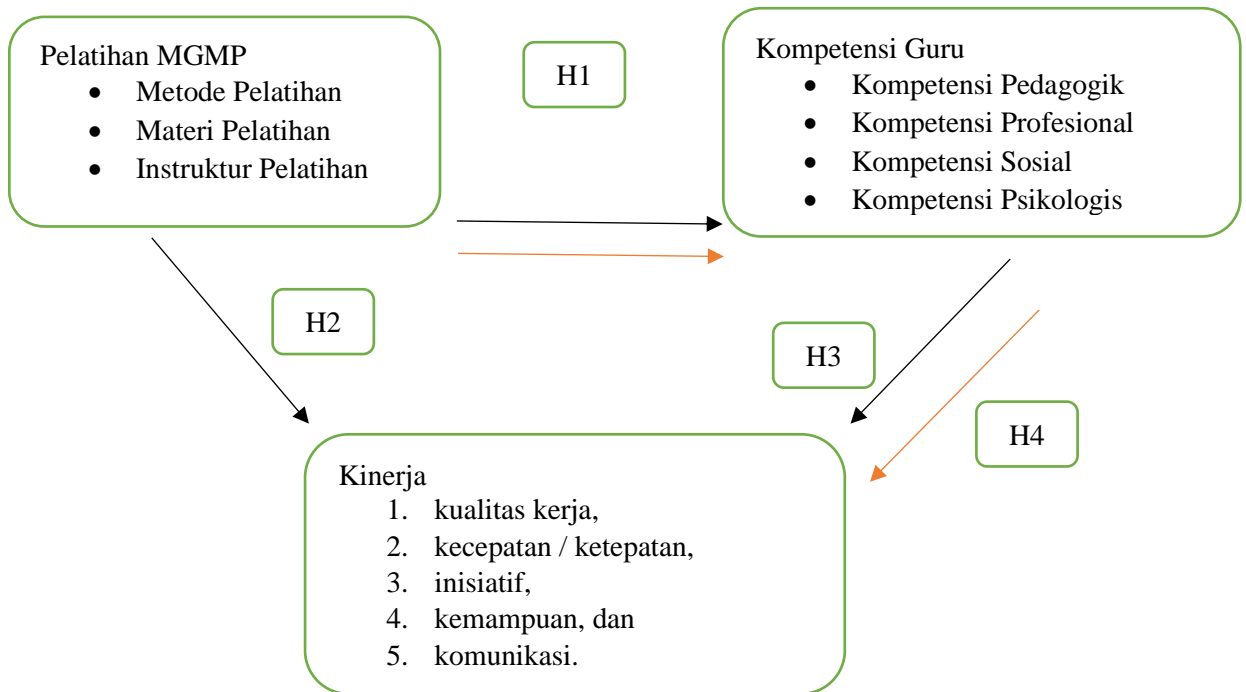
Sedangkan menurut Sugiyono (2011:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru PPKN SMA Kabupaten Malang yang tergabung dalam forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang meliputi sekolah negeri maupun sekolah swasta yang berada di wilayah Kabupaten Malang.

Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian ini dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konsep



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Outer Model (Model Measurement)

Outer model (Model Measurement) dalam analisis Partial Least Square (PLS)

digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model

mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dalam penelitian ini, seluruh variabel, yaitu variabel pelatihan, kompetensi, dan kinerja guru menggunakan indikator reflektif (Garson, 2016).

Adapun uji *outer model* untuk **indikator reflektif** dinilai dengan menggunakan **validitas dan reliabilitas**. Terdapat dua jenis validitas dalam SEM-PLS, yaitu **convergent validity (loading factor dan AVE)** dan **discriminant validity (Fornell-Larcker dan Crossloading)**. Sedangkan reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai **composite reliability dan Cronbach's Alpha (Garson, 2016)**.

Uji Validitas

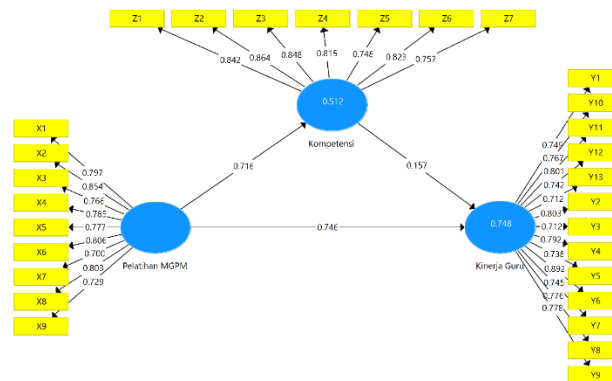
1) Validitas konvergen (*convergent validity*)

Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui nilai (1) loading factor dan (2) nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted /*

AVE). Nilai *AVE* setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

(1) Convergent Validity (Loading Factor)

Convergent validity mengukur validitas indikator reflektif sebagai pengukur variabel laten yang dapat dilihat dari nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel. Dengan kata lain, *loading factor* menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruksya. Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki *nilai loading factor* di atas 0,70 (Sarwono, 2014). Namun, nilai ini masih dapat ditolerir hingga 0,50 dan jika nilai *loading factor* di bawah 0,50 maka indikator tersebut harus di drop dari analisis (Ghozali, 2015), karena indikator dengan nilai *loading factor* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.



Gambar 2 Model Struktural

Average Variance Extracted (AVE)

Selain *loading factor*, *convergent validity*

juga dapat diukur melalui nilai *Average*

Variance Extracted (AVE) sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Guru (Y)	0,594
Kompetensi (Z)	0,664
Pelatihan MGMP (X)	0,610

Sumber: Data Output SmartPLS 3.2.8 Diolah (2020)

Rata-rata varian ekstrak dengan nilai $> 0,5$ digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Jadi jika $AVE < 0,5$ maka tidak valid secara konvergen. Jadi, Nilai AVE yang diharapkan adalah lebih besar dari $0,5$. Berdasarkan Tabel 6 Nilai AVE di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel kinerja guru (Y) sebesar $0,594 > 0,5$; nilai AVE variabel kompetensi (Z) sebesar $0,664 > 0,5$; nilai AVE variabel pelatihan MGMP (X) sebesar $0,610 > 0,5$. Artinya, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur pelatihan MGMP, kompetensi, dan kinerja guru Valid secara konvergen.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan perbedaan yang memadai.

Tabel 2 Fornell-Lacker

	Pelatihan MGMP (X)	Kompetensi (Z)	Kinerja Guru (Y)
Pelatihan MGMP (X)	0,781	0,716	0,746
Kompetensi (Z)		0,815	0,157
Kinerja Guru (Y)			0,771

Sumber: Data Output SmartPLS 3.2.8 Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan akar kuadrat dari AVE (nilai Fornell-Lacker) pelatihan MGMP sebesar $0,781$ lebih besar dari korelasi pelatihan MGMP dengan kompetensi yang sebesar $0,716$, juga lebih besar dari korelasi pelatihan MGMP dengan kinerja guru yang sebesar $0,746$. Nilai akar kuadrat AVE kompetensi sebesar $0,815$ lebih besar dari korelasi kompetensi dengan kinerja guru sebesar $0,15$

Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional. Pengukuran **validitas diskriminan dapat** menggunakan kriteria: **(1) Fornell-Lacker dan (2) crossloadings**. Postulat Fornell-Larcker menyebutkan bahwa suatu variabel laten memiliki berbagi varian lebih dengan indikator yang mendasarinya daripada dengan variabel-variabel laten lainnya. Perbedaan antara Fornell-Lacker dengan *Cross Loading* adalah jika kriteria Fornell-Lacker menilai validitas diskriminan pada tataran konstruk (variabel laten), maka *cross loading* memungkinkan pada tataran indikator.

(1) Fornell Lacker

Adapun cara melakukan uji Fornell Lacker adalah dengan membandingkan **nilai akar kuadrat AVE** dengan **nilai korelasi antar konstruk**.

Ini menunjukkan bahwa pada tataran konstruk, secara diskriminan, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan MGMP, kompetensi, dan kinerja guru Valid secara diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan melalui dua cara yaitu berdasarkan nilai **Cronbach's Alpha dan Composite Reliability** sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Guru (Y)	0,943	0,950
Kompetensi (Z)	0,915	0,932
Pelatihan MGMP (X)	0,919	0,933

Sumber: Data Output SmartPLS 3.2.8 Diolah (2020)

Reliabilitas atau kehandalan instrumen penelitian untuk indikator reflektif dapat diuji melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,6 dan nilai composite reliability > 0,8. Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja guru sebesar 0,943 > 0,6; kompetensi sebesar 0,915 > 0,6; dan pelatihan MGMP sebesar 0,919 > 0,6. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, kompetensi, dan pelatihan MGMP reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini juga bagian dari pengukuran *inner model* dalam analisis PLS. Terdapat dua hal yang akan

dibahas dalam pengujian hipotesis yaitu estimasi untuk koefisien jalur (original sample O) dan t-statistics ataupun p-value yang menunjukkan signifikan tidaknya pengaruh konstruk endogen terhadap konstruk eksogen, maupun melihat indikator mana yang memiliki kontribusi besar dalam merefleksikan atau memformasi konstruk laten. *Estimate for Path Coefficients* (estimasi untuk koefisien jalur) dilakukan dengan prosedur *Boostrapping*. Adapun hasil *Boostrapping* untuk estimasi Koefisien Jalur (Original Sample (O), T-Statistics dan P-Value dari Total Effect adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Estimasi Koefisien Jalur dan T-Statistics Total Effect

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Pelatihan MGMP (X) -> Kompetensi (Z)	0,716	8,210	0,000	Signifikan
Pelatihan MGMP (X) -> Kinerja Guru (Y)	0,746	6,476	0,000	Signifikan
Kompetensi (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,157	1,220	0,223	Tidak Signifikan

Sumber: Data Output SmartPLS 3.2.8 Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maupun dalam model struktural sebelumnya, diketahui bahwa koefisien jalur pelatihan MGMP menuju kompetensi sebesar 0,716; maka persamaan struktural pertama yang terbentuk adalah:

$Z = 0,716X + \zeta$, di mana Z adalah kompetensi, X adalah pelatihan MGMP, dan ζ adalah *error term*. Berdasarkan persamaan struktural yang terbentuk tersebut, diketahui bahwa koefisien jalur pelatihan MGMP sebesar 0,716 satuan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan MGMP berpengaruh positif terhadap kompetensi guru PPKN di Kabupaten Malang, di mana semakin tinggi pelatihan yang diikuti oleh para guru maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki oleh guru-guru tersebut. Adapun kenaikan di setiap satu satuan pelatihan akan meningkatkan kompetensi sebesar 0,716 satuan. Nilai t-statistics koefisien jalur pelatihan menuju kompetensi sebesar 8,210 > 1,96 (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Sedemikian hingga hipotesis pertama penelitian (H1) yang menyatakan bahwa “Diduga adanya pengaruh antara pelatihan dan kompetensi” **diterima**.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maupun dalam model struktural sebelumnya,

juga diketahui bahwa koefisien jalur pelatihan MGMP menuju kinerja guru sebesar 0,746; sedangkan koefisien jalur kompetensi menuju kinerja guru sebesar 0,157 sehingga persamaan struktural kedua yang terbentuk adalah:

$Y = 0,746X + 0,157Z + \zeta$, di mana Y adalah kinerja guru, X adalah pelatihan MGMP, Z adalah kompetensi dan ζ adalah *error term*. Berdasarkan persamaan struktural yang terbentuk tersebut, diketahui bahwa koefisien jalur pelatihan MGMP bernilai positif sebesar 0,746 satuan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan MGMP berpengaruh positif terhadap kinerja guru PPKN di Kabupaten Malang, di mana semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi kinerja guru. Adapun kenaikan di setiap satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,746 satuan. Nilai t-statistics koefisien jalur pelatihan MGMP menuju kinerja guru sebesar 6,476 > 1,96 (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedemikian hingga hipotesis keempat penelitian (H2) yang menyatakan bahwa “ Diduga adanya pengaruh antara pelatihan dengan kinerja” **diterima**.

Koefisien jalur variabel kompetensi bernilai positif sebesar 0,157 satuan. Ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun di setiap kenaikan satu satuan kompetensi akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,157 satuan. Adapun nilai t-statistics koefisien jalur kompetensi menuju kinerja guru sebesar $1,220 < 1,96$ (nilai Z-score normal untuk $\alpha = 0,05$) dan P-value sebesar $0,223 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Sedemikian hingga hipotesis kelima penelitian (H3) yang menyatakan bahwa “ Diduga adanya pengaruh antara kompetensi dan kinerja guru” **ditolak**. Sementara *error term* di kedua model *structural* merupakan tingkat ketidakakuratan dalam mengukur nilai koefisien jalur yang sebenarnya karena fallibilitas instrumen pengukuran (misalnya, skala *likert* yang kurang sesuai), kesalahan entri data atau kesalahan responden. Menurut Hair et

al. (2014), *error term* merupakan beda nilai koefisien jalur antara menggunakan data dari populasi (*true value* atau parameter) dengan menggunakan data dari sampel (*predicted value* atau statistik).

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Penelitian ini juga membahas keberadaan kompetensi sebagai variabel intervening, yang diduga mampu memediasi pengaruh pelatihan MGMP terhadap kinerja guru. Sehingga memuat pengaruh tidak langsung pelatihan MGMP terhadap kinerja guru melalui kompetensi. Berikut disajikan hasil analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pelatihan MGMP terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel intervening yang berasal dari output Smart.PLS versi 3.2.8. sebagaimana yang disajikan dalam Tabel 5

Tabel 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Direct Effect	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Pelatihan MGMP (X) - > Kompetensi (Z)	0,716	8,210	0,000	Signifikan
Pelatihan MGMP (X) - > Kinerja Guru (Y)	0,746	6,476	0,000	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja Guru (Y)	0,157	1,220	0,223	Tidak Signifikan
	Indirect Effect	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Pelatihan MGMP (X) - > Kompetensi (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,112	0,122	0,100	Tidak Signifikan

Sumber: Output Smart.PLS versi 3.2.8 Diolah (2020)

Berdasarkan data dalam Tabel 10 diketahui bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) pelatihan MGMP terhadap kinerja guru sebesar 0,746 satuan. Pengaruh ini lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pelatihan MGMP terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel

intervening yang sebesar 0,112 satuan. Pengaruh tidak langsung tersebut juga tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi sebagai variabel intervening belum mampu memediasi pengaruh pelatihan MGMP terhadap kinerja guru PPKN di Kabupaten Malang. Sedemikian hingga, hipotesis penelitian keempat (H4)

yang menyatakan bahwa “ Diduga adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi variabel intervening”, **ditolak**.

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian pada anggota MGMP PPKN SMA Kabupaten Malang dan melakukan analisis data terdapat beberapa informasi yang diperoleh. Dari hasil analisa baik secara deskriptif maupun statistik dengan PLS maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru PPKN SMA di Kabupaten Malang artinya semakin sering dilakukan pelatihan MGMP maka kompetensi guru juga akan semakin meningkat.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang, artinya semakin sering dilakukan pelatihan maka kinerja guru PPKN SMA juga semakin meningkat.
2. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi guru PPKN SMA di Kabupaten Malang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kompetensi bukan merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang tetapi bisa oleh faktor yang lain.
3. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening ditolak. Artinya variabel kompetensi sebagai variabel intervening belum mampu memediasi pengaruh pelatihan MGMP terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang.

Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian yang

telah dilakukan masih memiliki banyak keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Beberapa responden dalam memberikan jawaban terhadap kuesioner yang disebar masih kurang serius dan sungguh-sungguh karena pengisian angket dilakukan secara online tidak bertatap muka secara langsung karena dilakukan pada masa pandemi covid-19 saat puasa ramadhan.
2. Adanya responden yang jarang mengikuti kegiatan pelatihan MGMP dikarenakan jarak sekolah dan tempat pelatihan yang sangat jauh.
3. Tidak semua responden mendapatkan akses internet yang memadai sehingga data yang masuk harus dikirim berulang-ulang, hal ini dikarenakan lokasi tempat tinggal jauh dari perkotaan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut :

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain pelatihan dan kompetensi guru sehingga dapat menambah wawasan penelitian pendidikan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk mengkaji ulang waktu yang tepat untuk menyebarkan instrumen penelitian agar responden dapat menentukan jawaban dengan sungguh-sungguh.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas wilayah penelitian. misalnya wilayah penelitian tingkat propinsi Jawa Timur sehingga dapat memperluas wawasan penelitian dalam bidang pendidikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan propinsi Jawa Timur khususnya dan pendidikan nasional pada umumnya

Daftar Pustaka

- Annisa Intan Prasetyo, (2017). *Analisi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi*. Jurnal Ecodemica, Vol 1 No. 1 April 2017.
- Arifin, B. d. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA. .
- Aris Suherman, A. S. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Benyamin, G. D. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Djamarah, S. B. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pranata, O. S. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 61 No. 3 Agustus 2018/*.
- Ely, D. &. (1980). *Teaching & Media Systematic Approache*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Graha, A. N. (2005). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan .*Jurnal Ekonomi Modernisasi* .
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sekretariat Negara .
- Kemendikbud. (2013). *Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013*. Jakarta: Kemendikbud.
- Mokhtar, N. R. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Oemar Hamalik, O. (2006). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Poerwadarminta, W. (2005). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sudjana, A. R. (2005). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiarti, d. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Humaniora*.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing .

