

PELATIHAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU

Intan Maghfira¹, Saidil Mustar², Ifnaldi³, Riza Faishol⁴

^{1,2,3}Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup Bengkulu,
Indonesia

⁴Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Genteng Banyuwangi, Indonesia

e-mail : ¹maghfira^{intan869@gmail.com}; ²saidilmustar^{@iaincurup.ac.id};

³ifnaldi^{@iaincurup.ac.id}; ⁴riza^{@iaiibrahimy.ac.id}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efek dari pelatihan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan insentif terhadap kinerja guru di MTs swasta di Kecamatan Curup. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif deskriptif. Jumlah Populasi melibatkan seluruh guru MTs swasta di Kecamatan Curup berjumlah 95 orang. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh 50 orang sebagai sampel sesuai kriteria. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis menggunakan metode analisis persentase deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi pada tingkat kepercayaan 5% menunjukkan bahwa pelatihan dan insentif MGMP berkontribusi sebesar 71,89% terhadap kinerja guru di MTS swasta di Kabupaten Curup, dan kontribusi parsial dari pelatihan MGMP adalah 53,3% dan insentif sebesar 62,8%. Studi ini menyimpulkan bahwa ada efek signifikan dari pelatihan MGMP dan insentif pada kinerja guru dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keseluruhan guru pada MTS swasta di Kecamatan Curup dipengaruhi oleh tingkat pelatihan MGMP dan besaran insentif.

Kata Kunci: Pelatihan MGMP, Insentif, Kinerja Guru.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effects of subject teacher consultation training (MGMP) and incentives on teacher performance in private MTS in Curup District. This was a descriptive quantitative study. The population engaged all private MTs teachers in Curup District totaling 95 people. This study deployed a purposive sampling technique, so that 50 people were obtained as the samples according to the criteria. The instrument used was a questionnaire and documentation. The analysis employed descriptive percentage analysis method and multiple linear regression. The results of the regression analysis at the 5% confidence level showed that MGMP training and incentives contributed 71.89% to the performance of teachers in private MTS in Curup District, and the partial

contribution from MGMP training was 53.3% and incentive was 62.8%. This study concluded that there were significant effects of MGMP training and incentives on teacher performance in a high category. This showed that the overall performance of teachers in private MTS in Curup District was influenced by the level of MGMP training and the amount of incentives.

Keywords: *MGMP Training, Incentives, Teacher Performance.*

Accepted: December 11 2021	Reviewed: March 17 2022	Published: April 09 2022
-------------------------------	----------------------------	-----------------------------

A. Pendahuluan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan nilai guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera (Uyun & Warsah, 2021; Warsah, 2018; Warsah, Karolina, et al., 2020). Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat suatu negara, maka diyakini kualitas masyarakat negara tersebut semakin baik. Meningkatkan kualitas pendidikan dalam suatu negara diperlukan seorang guru sebagai tenaga pendidik (Ali, 2009; Silalahi, 2003).

Peran guru sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kualitas guru akan menjadi tolok ukur pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh setiap negaranya (Intan et al., 2020; Warsah, 2020; Warsah & Uyun, 2019). Dengan demikian suatu negara hendaklah memiliki seorang guru yang profesional dan berkualitas (Wijayati et al., 2021). Guru pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa (Darmadi, 2016; Matnuh, 2017; Syahputra et al., 2018). Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu faktor utama dibidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kehidupannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Hendriyani, 2017; Syukri et al., 2019; Warsah, Aprilian, et al., 2020; Warsah & Nuzuar, 2018).

Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga mentransfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengaruh dan menuntun siswa dalam belajar (Angdreani et al., 2020; Aprilia et al., 2020; Warsah & Imron, 2019). Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar dapat diukur dari hasil kinerja guru sebagai seorang tenaga pendidik (Erdiyanto et al., 2020; Fadilah et al., 2020; Rozi et al., 2020). Maksud dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Uyun & Warsah, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (SH, 2018; Wardana, 2013). Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran akan tercapai secara maksimal.

Guru harus memiliki dan mengembangkan kompetensi sebagai seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi agar dapat meningkatkan hasil belajar siswa (Hendriyani, 2017; Pribadi, 2016; Wijaya, 2009). Upaya peningkatan mutu pendidik tenaga kependidikan tidak dapat dilepaskan dengan aspek-aspek penting diantaranya terdapat dua aspek yang sangat berpengaruh yaitu (1) gaji dan standar kesejahteraan yang layak untuk kehidupan, (2) sistem diklat di lembaga inservice training dan pendidikan profesi di LPTK, on the job training (OTJ) di sekolah, dan (9) pemberdayaan organisasi pembinaan profesional seperti KKG, MGMP, MKKS, dan MKPS.

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi (Hayati & Yulianto, 2021). Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal (Hayati & Yulianto, 2021; Prasetyo et al., 2021; Putranto et al., 2020; Sari, 2021). Pelaksanaan pelatihan sangat penting, dimana dengan pelaksanaan pelatihan maka bisa meningkatkan kemampuan dan profesionalisme seorang guru dalam kinerjanya. Mengikuti pelatihan seseorang menunjukkan tingkat keprofesionalan seseorang.

Agar kinerja guru meningkat perlu diberi peluang atau kesempatan dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru adalah MGMP. 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 (Mulyono et al., 2021; A. Noviyanti & Apriana, 2019; Sofariyah, 2020).

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.

Faktor selanjutnya yaitu insentif guru. Insentif guru adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif guru merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi guru kepada organisasi (P. L. Noviyanti & Paraniti, 2019; Pianda, 2018; Wardana, 2013).

Insentif adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang kepada organisasi yang bersangkutan yang diharapkan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku guru yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya salah satu bagian dalam motivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya (Nusran et al., 2018; Salahuddin, 2019). Karena dengan insentif yang baik dan memadai yaitu dengan melihat apakah insentif yang diberikan kepada guru dapat mencerminkan hasil kerja seorang guru dan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku. Diharapkan dengan meningkatkan insentif dapat meningkatkan kinerja guru (Amelia, 2017; Gurawah et al., 2018).

Berdasarkan obsevasi awal di salah satu MTS swasta di Kecamatan Curup yakni di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Curup terlihat guru mengalami penurunan kinerja, hal ini ditandai dengan ada beberapa guru yang mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton selain itu fenomena bahwa sebagian guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Kemudian ada juga sebagian guru yang meninggalkan tanggung jawabnya seperti tidak masuk pada saat jam pelajaran dan pulang lebih awal dengan berbagai alasan.

Metode yang digunakan dalam mengajar masih banyak menggunakan metode ceramah, mencatat, dan kurang menggali kreativitas siswa. Sementara persiapan mengajar yang berupa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) hanya sebagai formalitas administrasi bahkan ada juga guru yang tidak membuat administrasi perangkat pembelajaran sebagai bahan persiapan untuk mengajar hal ini diduga karena masih ada guru yang jarang mengikuti berbagai macam pelatihan khususnya pelatihan MGMP sehingga tidak menguasai dalam hal pembuatan rencana perangkat pembelajaran (RPP).

Dalam hasil riset (Santi, 2019) beberapa yang menjadi kendala mengapa seorang guru tersebut tidak mengikuti pelatihan MGMP yaitu faktor dalam diri sendiri seorang guru seperti malas, masalah keluarga dan juga ketidak tahuan seorang guru akan pelatihan. Sedangkan faktor luarnya misalnya, pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan tema dari pelatihan itu sendiri, tidak terpilihnya guru itu sebagai peserta pelatihan dan bisa tidak adanya perhatian kepala sekolah kepada guru tersebut yang dalam hal ini menyangkut masalah gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut.

Tetapi ada juga guru yang sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti: melaksanakan kegiatan dalam membuat program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dan mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru sangat berpengaruh dalam proses pendidikan di sekolah. Rendahnya kinerja guru dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan menjadi rendah pula.

Kualitas pendidikan yang baik akan terwujud apabila dilaksanakan oleh guru-guru profesional atau guru yang kinerjanya baik. Fenomena lain yang ada di MTS Muhammadiyah Curup sesuai dengan penelitian pendahuluan dengan beberapa guru di MTS Muhammadiyah Curup, Guru mengeluh faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan, guru merasa dikejar-kejar menyelesaikan materi pelajaran yang banyak tanpa melihat kualitas dan daya serap murid terhadap pelajaran yang diajarkannya. Berdasarkan hal ini peneliti terdorong untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Insentif Terhadap Kinerja Guru pada MTS Swasta Kecamatan Curup.

B. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian, dengan menggunakan data yang bersifat numerik atau angka (Anshori & Iswati, 2017; Apuke, 2017; Cizek & Wollack, 2017; Rukajat, 2018). Penelitian ini menghubungkan pengaruh MGMP dan insentif terhadap kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan di MTS swasta yang berada di Kecamatan Curup. Ada 4 sekolah MTS swasta yang ada di Kecamatan Curup yaitu

MTS Muhammadiyah Curup yang berada di Jl. Syahril Desa Kampung Delima Kecamatan Curup Timur, MTS Bunayya Islamic School yang berada di Kelurahan Kesambe Baru Kecamatan Curup Timur, MTS Tarbiyah yang berada di Kelurahan Air Rambai Kecamatan Curup, dan MTS Baitul Makmur yang berada di Kelurahan Air Putih Lama Kecamatan Curup. Waktu pelaksanaan penelitian mulai dari tahap penyusunan proposal sampai dengan selesai/bab V.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru yang mengajar di MTS swasta Kecamatan Curup sebanyak 95 orang dan yang pernah mengikuti pelatihan MGMP hanya 50 orang saja. Sementara teknik merupakan alat bantu atau cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi data, sedangkan data merupakan hasil pencatatan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah Kuesioner dan Dokumentasi.

Metode ini digunakan untuk mengkaji deskripsi variabel pelatihan, insentif dan kinerja guru. Variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang sangat mendukung dan kemudian indikator tersebut dikembangkan menjadi instrumen (angket). Sugiyono menyebutkan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009). Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami pengukuran pada variabel yang diungkap. Analisis ini dilakukan dengan memberi skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden.

Langkah-langkah yang digunakan dalam penggunaan teknik analisis deskriptif adalah sebagai berikut: Membuat tabel distribusi angket; Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan; Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden; Memasukkan skor tersebut kedalam rumus:

$$DP = n/N \times 100\%$$

Keterangan:

n = skor jawaban responden

N = skor jawaban ideal

DP = deskriptif persentase

Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kategori. Langkah-langkahnya sebagai berikut: Menentukan presentase skor tertinggi; Menentukan presentase skor terendah; Mencari rentang data; Menentukan panjang kelas data; Membuat tabel interval kelas; dan Membuat tabel kategori deskriptif persentase (Sugiyono, 2009; Winarni, 2021).

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Populasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup, Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup yang berjumlah 95 guru, akan tetapi data yang terkumpul sejumlah 50 guru ini dikarenakan bahwa guru yang pernah mengikuti pelatihan MGMP hanya 50 orang dan juga ini disebabkan bahwa mata pelajaran yang masuk dalam kelompok MGMP hanya pelajaran umum sedangkan pelajaran keagamaan terdapat kelompok sendiri.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan MGMP (X_1), Insentif (X_2), dan kinerja guru (Y) dapat dari analisis deskriptif presentase untuk variabel sebagai berikut:

1) Pelatihan MGMP (X_1)

Angket yang disebarkan sebanyak 51 butir soal, yang terdiri dari 20 butir soal untuk variabel X_1 , 15 butir soal untuk variable X_2 dan 16 butir soal untuk variabel Y . Untuk deskripsi data setiap variabel dapat dilihat pada uraian sebagai berikut:

Tabel 3.1	
Skor Hasil Angket Pelatihan MGMP (X_1)	
No Responden	Skor Hasil Angket Pelatihan MGMP (X_1)
1	68
2	65
3	72
4	66
5	63
6	68
7	65
8	65
9	63
10	63
11	66
12	75
13	70
14	71
15	72

16	72
17	65
18	71
19	64
20	68
21	64
22	64
23	63
24	64
25	63
25	72
26	64
27	71
28	63
29	69
30	66
31	67
32	64
33	66
34	70
35	66
36	70
37	68
38	67
39	68
40	69
41	63
42	63
43	69
44	66
45	67
46	69
47	68
48	68
49	69
50	68
Total	3352

Berdasarkan data yang diteliti dari 20 butir soal pernyataan tentang pelatihan MGMP maka diperoleh nilai 75 sebagai skor tertinggi dan nilai 63 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis

melalui beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan terlebih dahulu menentukan:

1) Range (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 75 - 63 \\ &= 12 \end{aligned}$$

2) Banyaknya Kelas (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,7) \\ &= 1 + 5,61 \\ &= 6,61 \\ &= \text{dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

3) Interval Kelas (C)

$$\begin{aligned} C &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{12}{7} \\ &= 1,71 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

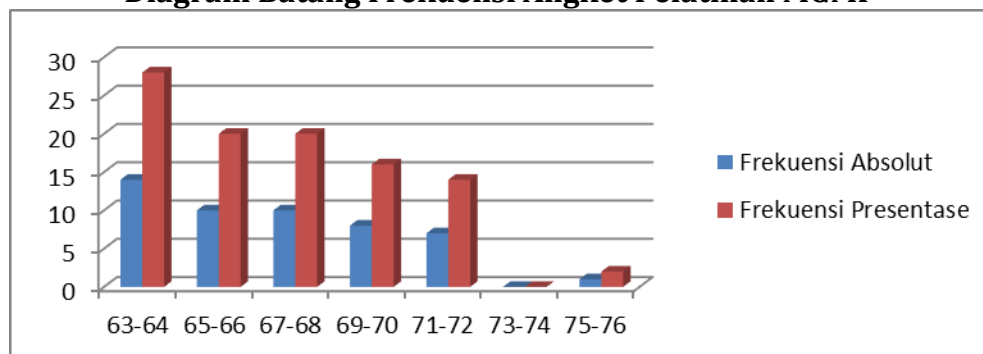
Setelah melakukan perhitungan pada 20 butir soal yang diteliti maka diperoleh jumlah rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 12, jarak nilai interval kelas sebanyak 2 angka dan banyaknya kelas dalam tabel distribusi adalah 7. Kemudian nilai rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi acuan dalam mempermudah menghitung nilai distribusi frekuensi absolut tiap kelas beserta frekuensi presentasinya.

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Hasil Angket Pelatihan MGMP

No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase
1	63-64	14	28
2	65-66	10	20
3	67-68	10	20
4	69-70	8	16
5	71-72	7	14
6	73-74	0	0
7	75-76	1	2
Total		50	100

Jika dilihat dalam diagram batang akan terlihat sebagai berikut:

Gambar 1.2
Diagram Batang Frekuensi Angket Pelatihan MGMP



Berdasarkan tabel dan diagram batang diatas, dapat diketahui bahwa data tertinggi dalam variabel pelatihan MGMP terdapat pada rentang nilai 63-64 sedangkan data terendah terdapat pada rentang nilai 73-74 .

b. Menentukan nilai mean (rata-rata).

Nilai mean ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \\ &= \frac{3352}{50} \\ &= 67,04\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel pelatihan MGMP adalah 59, range 12, skor minimum 63, dan skor maksimum 75.

c. Menentukan nilai simpangan baku (S)

Nilai simpangan baku ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}} \\ &= \sqrt{\frac{469,92}{50-1}} \\ &= 3,09\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata pelatihan MGMP dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Mencari rentang nilai kategori sedang dapat diperoleh dengan cara, rata-rata skor dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku.

$$67,04 - 3,09 = 63,95$$

$$67,04 + 3,09 = 70,13$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 63,95 –70,13.

- 2) Menentukan rentang nilai kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 70,13 sampai dengan skor tertinggi 75.
- 3) Menentukan rentang nilai kategori rendah yaitu skor yang berada di bawah nilai 63,95 sampai dengan skor terendah 63. Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Pelatihan MGMP

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	63 – 63,94	8	16	Rendah
2	63,95 – 70,13	34	68	Sedang
3	70,14 – 75	24	48	Tinggi

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor angket pelatihan MGMP sebesar 67,04 termasuk dalam kategori sedang.

2.1 Insentif (X_2)

Tabel 3.4
Skor Hasil Angket Insentif (X_2)
No Responden Skor Hasil Angket Pelatihan MGMP (X_1)

1	61
2	58
3	66
4	60
5	53
6	42
7	58
8	52
9	56
10	51
11	51
12	69
13	61
14	63
15	67
16	65
17	59
18	63
19	53
20	61

21	50
22	52
23	52
24	56
25	58
26	62
27	58
28	58
29	56
30	54
31	58
32	59
33	59
34	62
35	64
36	68
37	57
38	62
39	62
40	61
41	60
42	55
43	49
44	63
45	60
46	63
47	63
48	56
49	61
50	60
Total	2927

Berdasarkan data yang diteliti dari 15 butir soal pernyataan tentang insentif maka diperoleh nilai 69 sebagai skor tertinggi dan nilai 42 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan terlebih dahulu menentukan:

- 1) Range (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 69 - 42 \end{aligned}$$

$$= 27$$

2) Banyaknya Kelas (K)

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 50$$

$$= 1 + 3,3 (1,7)$$

$$= 1 + 5,61$$

$$= 6,61$$

= dibulatkan menjadi 7

4) Interval Kelas (C)

$$C = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{27}{7}$$

= 3,85 dibulatkan menjadi 4

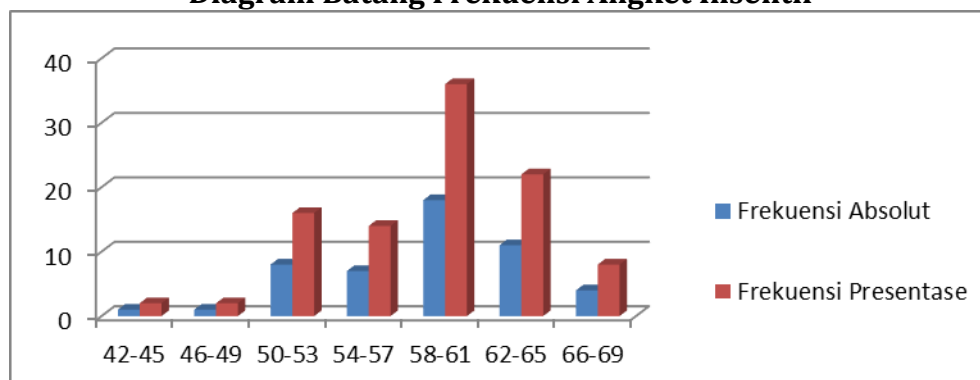
Setelah melakukan perhitungan pada 15 butir soal yang diteliti maka diperoleh jumlah rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 27, jarak nilai interval kelas sebanyak 4 angka dan banyaknya kelas dalam tabel distribusi adalah 7. Kemudian nilai rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi acuan dalam mempermudah menghitung nilai distribusi frekuensi absolut tiap kelas beserta frekuensi presentasinya.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Hasil Angket Insentif

No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase
1	42-45	1	2
2	46-49	1	2
3	50-53	8	16
4	54-57	7	14
5	58-61	18	36
6	62-65	11	22
7	66-69	4	8
Total		50	100

Jika dilihat dalam diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 1.3
Diagram Batang Frekuensi Angket Insentif



Berdasarkan tabel dan diagram batang diatas, dapat diketahui bahwa data tertinggi dalam variabel insentif terdapat pada rentang nilai 58-61 sedangkan data terendah terdapat pada rentang nilai 42-45 dan 46-49.

b. Menentukan nilai mean (rata-rata).

Nilai mean ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \\ &= \frac{2927}{50} \\ &= 58,54\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel insentif adalah 58,54, range 27, skor minimum 42, dan skor maksimum 69.

c. Menentukan nilai simpangan baku (S)

Nilai simpangan baku ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}} \\ &= \sqrt{\frac{1388,42}{50-1}} \\ &= 5,32\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata insentif dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Mencari rentang nilai kategori sedang dapat diperoleh dengan cara, rata-rata skor dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku.

$$58,54 - 5,32 = 53,22$$

$$58,54 + 5,32 = 63,86$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 53,22 - 63,86.

- 2) Menentukan rentang nilai kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 63,86 sampai dengan skor tertinggi 69.
- 3) Menentukan rentang nilai kategori rendah yaitu skor yang berada di bawah nilai 53,22 sampai dengan skor terendah 42. Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Insentif

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	42 – 53,21	10	20	Rendah
2	53,22 – 63,86	34	68	Sedang
3	63,87 – 69	6	12	Tinggi

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor angket insentif sebesar 58,54 termasuk dalam kategori sedang.

2.2 Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.3
Skor Hasil Angket Kinerja Guru (Y)

No Responden	Skor Hasil Angket Kinerja Guru (Y)
1	65
2	62
3	71
4	64
5	57
6	45
7	62
8	62
9	59
10	55
11	63
12	73
13	66
14	67
15	72
16	70
17	63
18	67
19	60
20	65

21	60
22	62
23	59
24	60
25	60
26	69
27	64
28	69
29	60
30	64
31	63
32	65
33	62
34	63
35	67
36	63
37	69
38	65
39	63
40	65
41	66
42	61
43	61
44	66
45	63
46	64
47	66
48	65
49	64
50	65
Total	3181

Berdasarkan data yang diteliti dari 16 butir soal pernyataan tentang kinerja guru maka diperoleh nilai 73 sebagai skor tertinggi dan nilai 45 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan terlebih dahulu menentukan:

- 1) Range (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 72 - 45 \end{aligned}$$

$$= 27$$

2) Banyaknya Kelas (K)

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 50$$

$$= 1 + 3,3 (1,7)$$

$$= 1 + 5,61$$

$$= 6,61$$

= dibulatkan menjadi 7

3) Interval Kelas (C)

$$C = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{27}{7}$$

= 3,85 dibulatkan menjadi 4

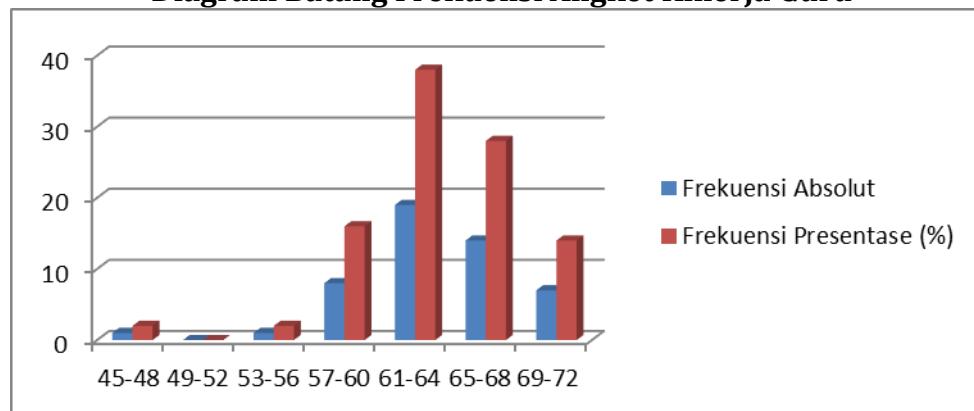
Setelah melakukan perhitungan pada 16 butir soal yang diteliti maka diperoleh jumlah rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 27, jarak nilai interval kelas sebanyak 4 angka dan banyaknya kelas dalam tabel distribusi adalah 7. Kemudian nilai rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi acuan dalam mempermudah menghitung nilai distribusi frekuensi absolut tiap kelas beserta frekuensi persentasenya.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Hasil Angket Insentif

No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase (%)
1	45 – 48	1	2
2	49 – 52	0	0
3	53 – 56	1	2
4	57 – 60	8	16
5	61 – 64	19	38
6	65 – 68	14	28
7	69 – 72	7	14
Total		50	100

Jika dilihat dalam diagram batang akan terlihat sebagai berikut:

Gambar 1.4
Diagram Batang Frekuensi Angket Kinerja Guru



Berdasarkan tabel dan diagram batang diatas, dapat diketahui bahwa data tertinggi dalam variabel kinerja guru terdapat pada rentang nilai 61-64 sedangkan data terendah terdapat pada rentang nilai 49-52

a. Menentukan nilai mean (rata-rata).

Nilai mean ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \\ &= \frac{3181}{50} \\ &= 63,62\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel kinerja guru adalah 63,62, range 27, skor minimum 45, dan skor maksimum 72.

b. Menentukan nilai simpangan baku (S)

Nilai simpangan baku ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}} \\ &= \sqrt{\frac{1013,78}{50-1}} \\ &= 4,54\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata kinerja guru dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Mencari rentang nilai kategori sedang dapat diperoleh dengan cara, rata-rata skor dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku.

$$63,62 - 4,54 = 59,08$$

$$63,62 + 4,54 = 68,16$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 59,08 – 68,16.

- 2) Menentukan rentang nilai kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 68,16 sampai dengan skor tertinggi 72.
- 3) Menentukan rentang nilai kategori rendah yaitu skor yang berada di bawah nilai 59,08 sampai dengan skor terendah 45. Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	45 – 59,07	5	10	Rendah
2	59,08 – 68,16	38	76	Sedang
3	68,17 – 72	7	14	Tinggi

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor angket kinerja guru sebesar 63,62 termasuk dalam kategori sedang.

i. **Uji Prasyarat Analisis Regresi**

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dimana pengolahannya *windows release Versi 26*. Berdasarkan perhitungan pada lampiran diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* seperti terangkum pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 5.2
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a , ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41180810
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.079
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Monte Carlo Sig.		.145 ^d

Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.135
		Upper Bound	.154

Test distribution is Normal.

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa data residual memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z Monte Carlo 0,145* ($p > 0,05$) dan signifikansinya sebesar 0,135. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan Uji Anova dengan perhitungan SPSS *for windows release Versi 26* dengan hasil berikut:

Tabel 5.3
Hasil Uji Linearitas Data

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	282.774	40	7.069	28.277	.000
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	282.774	39	7.251	29.002	.000
Unstandardized Predicted Value	Within Groups		2.250	9	.250		
Total			285.024	49			

di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 1,000. Karena signifikans lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen sehingga dapat digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hipotesis penelitian.

3.3 Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians distribusi data itu sama atau tidak. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji One Way Anova dengan perhitungan SPSS *for windows release Versi 26* dengan hasil berikut:

Tabel 5.4
Hasil Uji Homogentitas
Test of Homogeneity of Variances

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
PELATIHAN _1	Based on Mean	1.211	9	33	.322
	Based on Median	.653	9	33	.744
	Based on Median and with adjusted df	.653	9	21.34 0	.741
	Based on trimmed mean	1.183	9	33	.338
INSENTIF	Based on Mean	1.087	9	33	.398
	Based on Median	.639	9	33	.755
	Based on Median and with adjusted df	.639	9	21.24 8	.752
	Based on trimmed mean	1.084	9	33	.400

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan sebesar 0,322 dan signifikansi pada variabel insentif sebesar 0,398. Karena signifikansi kedua variabel lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel independen dengan dependen adalah homogen.

ii. Uji Asumsi Klasik

Hasil analisis regresi berganda menggunakan cara manual yakni menggunakan perhitungan dengan rumus regresi linear berganda. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

- $$\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$= 225.188 - \frac{(3352)^2}{50}$$

$$= 462,92$$
- $$\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$$

$$= 172.735 - \frac{(2927)^2}{50}$$

$$= 1388,42$$
- $$\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

$$= 203389 - \frac{(3181)^2}{50}$$

$$= 1.013,78$$

- $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n}$
 $= 213.758 - \frac{(3352)(3181)}{50}$
 $= 503,76$
- $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n}$
 $= 187.156 - \frac{(2927)(3181)}{50}$
 $= 940,26$
- $\sum x_1 x_2 = \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n}$
 $= 196.730 - \frac{(3352)(2927)}{50}$
 $= 503,92$
- $b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$
 $= \frac{(1388,42)(503,76) - (940,26)(503,92)}{(462,92)(1388,42) - (503,92)^2}$
 $= 0,580$
- $b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$
 $= \frac{(462,92)(940,26) - (503,76)(503,92)}{(462,92)(1388,42) - (503,92)^2}$
 $= 0,466$
- $\alpha = \frac{\sum y - b_1 \sum x_1 - b_2 \sum x_2}{n}$
 $= \frac{3181 - (0,580)(3352) - (0,466)(2927)}{50}$
 $= -2,54$

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji asumsi klasik dapat dikatakan bahwa model persamaan $Y = -2,542 + 0,580 X_1 + 0,466 X_2$ sudah masuk dalam kategori *Best Linier Unbias Estimator* sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi dalam penelitian ini.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis tersebut linier dan merupakan hubungan yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada pengaruh pelatihan MGMP dan Insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Secara lebih rinci model regresi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variable pelatihan MGMP (X_1) sebesar 0,580 artinya jika variabel pelatihan MGMP (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan dan insentif (X_2) tetap, maka kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,580. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan MGMP dengan kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.
- 2) Koefisien regresi variabel insentif (X_2) sebesar 0,466 artinya jika variabel

insentif (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan dan pelatihan MGMP (X_1) tetap, maka kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup

- 3) Konstanta sebesar -2,542 artinya jika pelatihan MGMP (X_1) dan insentif (X_2) nilainya 0 maka kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) nilainya adalah -2,542.

iii. Uji Hipotesis

5.1 Uji Parsial (Uji-t) H_1

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan MGMP (X_1) terhadap kinerja guru (Y) MTS Swasta se-Kecamatan Curup. pengujian secara parsial ini dilakukan secara manual, berikut adalah hasil perhitungannya :

$$\begin{aligned}
 \bullet \quad r_{x_1y} &= \frac{n \sum x_1y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{50(213.758) - (3352)(3181)}{\sqrt{\{50(225.188) - (3352)^2\} \{50(203.389) - (3181)^2\}}} \\
 &= \frac{25188}{\sqrt{(23496)(50689)}} \\
 &= 0,7298 \\
 \bullet \quad t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2} \\
 &= \frac{0,72986(6,855)}{\sqrt{1-(0,72986)^2}} \\
 &= \frac{0,72986(6,855)}{\sqrt{1-0,5327}} \\
 &= 7,319
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan MGMP diperoleh $t_{hitung} = 7,319$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 2,01174$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel pelatihan MGMP (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) maka H_1 diterima.

Selanjutnya menginterpretasikan nilai angka indeks korelasi atau nilai r hitung sebesar 0,7298 untuk mengetahui berapa besar presentase variabel pertama dengan variabel kedua menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,7298^2 \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= 0,533 \times 100\%$$

$$= 53,3\%$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 53,3%, hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (Pelatihan MGMP) mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 53,3%. Adapun selebihnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pelatihan MGMP.

5.2 Uji Parsial (Uji-t) H_2

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh insentif (X_2) terhadap kinerja guru (Y) MTS Swasta se-Kecamatan Curup. pengujian secara parsial ini dilakukan secara manual, berikut adalah hasil perhitungannya :

$$\begin{aligned} \bullet \quad r_{x_2y} &= \frac{n \sum x_2 y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\ &= \frac{50(187.156) - (2927)(3181)}{\sqrt{[50(172.735) - (2927)^2][50(203.389) - (3181)^2]}} \\ &= \frac{47013}{\sqrt{(69421)(50689)}} \\ &= 0,7925 \\ \bullet \quad t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2} \\ &= \frac{0,79253(6,855)}{\sqrt{1-(0,79253)^2}} \\ &= \frac{0,79253(6,855)}{\sqrt{1-0,6281}} \\ &= 8,909 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel insentif diperoleh $t_{hitung} = 8,909$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 2,01174$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel insentif (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) maka H_2 diterima.

Selanjutnya menginterpretasikan nilai angka indeks korelasi atau nilai r hitung sebesar 0,7925 untuk mengetahui berapa besar presentase variabel pertama dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,7925^2 \times 100\% \\ &= 0,628 \times 100\% \\ &= 62,8\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 62,8%, hal ini menunjukkan bahwa variabel X₂ (Insentif) mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 62,8%. Adapun selebihnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pemberian insentif.

5.3 Uji Simultan (Uji-f)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel pelatihan MGMP dan insentif mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja guru digunakan uji F. pengujian secara simultan ini dilakukan secara manual, berikut adalah hasil perhitungannya:

$$\begin{aligned}
 r_{x_1 x_2} &= \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}} \\
 &= \frac{50(196.730) - (3352)(2927)}{\sqrt{(50(225.188) - (3353)^2)(50(172.735) - (2927)^2)}} \\
 &= \frac{25196}{40.387,0748} \\
 &= 0,623863 \\
 R^2 &= \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1 x_2)}{1 - (rx_1 x_2)^2} \\
 &= \frac{(0,72986)^2 + (0,79253)^2 - 2(0,72986)(0,79253)(0,623863)}{1 - (0,623863)^2} \\
 &= \frac{0,4391}{0,6108} \\
 &= 0,7189 \\
 F &= \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \\
 &= \frac{0,7189 / 2}{(1 - 0,7189) / (50 - 2 - 1)} \\
 &= \frac{0,35945}{0,00598} \\
 &= 60,108
 \end{aligned}$$

Hasil analisis pada perhitungan di atas diperoleh $F_{hitung} = 60,108$ dan pada taraf signifikansi 5% diketahui nilai $F_{tabel} = 4,04$ hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan MGMP dan insentif dengan kinerja guru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,7189. Dengan demikian menunjukkan bahwa pelatihan MGMP dan insentif

secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 71,89 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,11% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari luar diri guru (faktor ekstern) maupun dari dalam diri guru itu sendiri (faktor intern). Pada penelitian ini dikaji mengenai pengaruh faktor ekstern dan faktor intern, faktor eksternnya yaitu pelatihan MGMP sedangkan Faktor ekstern tersebut yaitu insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta Se- Kecamatan Curup.

a. Pelatihan MGMP terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara pemberian insentif dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup, menyatakan bahwa hipotesa penelitian (H_a) yang telah diajukan dapat diterima dengan nilai sebesar 0,7298. Sehingga dapat dikatakan adanya korelasi antara pelatihan MGMP dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan MGMP terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

Pengaruh pelatihan MGMP mempunyai kontribusi sebesar 53,3% terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Hal ini didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket pelatihan MGMP sebesar 67,04 termasuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pelatihan MGMP maka akan semakin baik pula kinerja guru. Artinya pelatihan yang telah diikuti guru sudah baik akan tetapi perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan (Faishol, Mashuri, et al., 2021; Faishol, Warsah, et al., 2021). Sejalan dengan beberapa hasil riset yang menyimpulkan bahwa, keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Audah, 2020; Cahyani et al., 2021; Hendariah, 2020; Marhamah, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila guru sering mengikuti pelatihan MGMP yang relevan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

b. Insentif dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara pemberian insentif dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup, menyatakan bahwa hipotesa penelitian (H_a) yang telah diajukan dapat diterima dengan nilai sebesar 0,7925. Sehingga dapat dikatakan adanya korelasi antara insentif dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Dalam tingkat kontribusi yang diberikan oleh variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 62,8%, ini menggambarkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat prosentase 62,8% dan selebihnya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini juga didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket insentif sebesar 58,54 termasuk dalam kategori sedang.

Pengaruh insentif yang tergolong tinggi terhadap kinerja guru, ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Hal ini membuktikan bahwa setiap guru yang bekerja pada lembaga pendidikan, sangat mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja dan pengabdian kepada lembaga pendidikan.

Dalam hakikatnya pengabdian guru di dalam setiap lembaga pendidikan, merupakan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar untuk mengembangkan dan melahirkan output berkualitas pada lembaga pendidikan di tempat mereka bekerja (Wijaya, 2009). Namun tidak dapat dipungkiri sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia pendidikan sekarang, berdampak pula pada tingginya tingkat kebutuhan hidup bagi para guru, sehingga guru mengharapkan sesuatu yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi setiap guru dalam meningkatkan kinerja dan pengabdian kepada lembaga Pendidikan (Amelia, 2017; Gurawah et al., 2018).

c. Pelatihan MGMP dan Insentif Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif menunjukkan pelatihan MGMP dalam kategori sedang yaitu dilihat dari nilai rata-rata skor angket pelatihan MGMP sebesar 67,04. Variabel insentif berdasarkan analisis deskriptif persentase diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket insentif sebesar 58,54 juga termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan kesimpulan yang dapat diambil dari kinerja guru bahwa nilai rata-rata skor angket kinerja guru sebesar 63,62 termasuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pelatihan MGMP dan insentif masing-masing terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup dengan keduanya dalam kategori

tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien determinasi simultan diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara simultan sebesar 71,89%, dengan demikian menunjukkan bahwa pelatihan MGMP dan insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Sedangkan sisanya sebesar 28,11% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa pelatihan MGMP dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Berdasarkan analisis deskriptif persentase untuk variabel pelatihan MGMP dalam kategori sedang, artinya pelatihan yang diikuti guru sudah baik, dan hal tersebut menyebabkan kinerja guru yang baik. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Amelia, 2017; Audah, 2020).

Begitupun untuk variabel insentif berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket insentif sebesar 58,54 termasuk dalam kategori sedang dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat presentase 62,8% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif yang tergolong tinggi terhadap kinerja guru, ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Hal ini membuktikan bahwa setiap guru yang bekerja pada lembaga pendidikan, sangat mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja dan pengabdian kepada lembaga pendidikan.

Ha (hipotesis kerja) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Hasil analisis data dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan MGMP dan insentif secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru, yang artinya Ha diterima. Maka hipotesis yang berbunyi ada pengaruh positif pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup diterima. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan antara lain: Ada pengaruh yang signifikan pelatihan MGMP terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara parsial sebesar 53,3%. Ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara parsial sebesar 62,8%. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara simultan sebesar 71,89 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,11% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru MTS Swasta yang optimal.

Daftar Rujukan

- Ali, M. (2009). *Pendidikan untuk pembangunan nasional: Menuju bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi*. Grasindo.
- Amelia, R. (2017). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) Dan Insentif Material Terhadap Kinerja Guru Sma Persada Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, 6(1 Februari), 797–816.
- Angdreani, V., Warsah, I., & Karolina, A. (2020). Implementasi Metode Pembiasaan: Upaya Penanaman Nilai-Nilai Islami Siswa SDN 08 Rejang Lebong. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 19(1), 1–21. <https://doi.org/10.29300/attalim.v19i1.3207>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aprilia, I., Nelson, N., Rahmaningsih, S., & Warsah, I. (2020). Implementasi Metode Pembelajaran Bervariasi pada Materi SKI di Madrasah Ibtidaiyyah. *JIP (Jurnal Ilmiah PGMI)*, 6(1), 52–72. <https://doi.org/10.19109/jip.v6i1.6026>
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative research methods: A synopsis approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5471), 1–8.
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159–174.
- Cahyani, A. S. E., Saptarina, M. E., Sobahinur, M. I., Fitriani, N. F. N., & Sopingi, S. (2021). Eksistensi Metode Pembelajaran dan Model Kepemimpinan Sebagai

- Desain Pelaksanaan Pelatihan. Seminar Nasional Peta Jalan Pendidikan Dan Rancangan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, 1(1).
- Cizek, G. J., & Wollack, J. A. (2017). Handbook of quantitative methods for detecting cheating on tests. Routledge New York, NY.
- Darmadi, H. (2016). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161–174.
- Erdiyanto, E., Asha, L., Warsah, I., & Hamengkubuwono, H. (2020). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 02 Lebong, Bengkulu. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 234–250. <https://doi.org/10.30868/im.v3i2.840>
- Fadilah, F. R., Warsah, I., & Wanto, D. (2020). Implementasi Outdoor Learning: Upaya Menanamkan Nilai-nilai Keislaman Siswa SDIT Cahaya Rabbani Kepahiang. *Eduagama: Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(1), 38–55. <https://doi.org/10.32923/edugama.v6i1.1253>
- Faishol, R., Mashuri, I., Ramiati, E., Warsah, I., & Laili, H. N. (2021). Pendampingan Belajar Siswa Melalui Pembelajaran Multimodal Untuk Meningkatkan Kemampuan Siswa di Masa Pandemi Covid-19. *Manhaj: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 10(1), 59–70. <https://doi.org/10.29300/mjppm.v10i1.4185>
- Faishol, R., Warsah, I., Mashuri, I., & Sari, N. (2021). Efektivitas Metode Muroja'ah Dalam Menghafal Al-Quran Pada Siswa di Sekolah Arunsat Vittaya School Pattani Thailand. *INCARE, International Journal of Educational Resources*, 2(1), 066–100.
- Gurawah, S., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn 013 Balikpapan Selatan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(3).
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hendariah, H. (2020). Hubungan Teacher Engagement Dan Pelatihan Dengan Kinerja Guru TK. *JTPPM (Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran): Edutech and Intructional Research Journal*, 7(2).
- Hendriyani, H. (2017). Manajemen Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kabawetan Dalam Proses Pembelajaran. *Annizom*, 2(3).
- Intan, I., Warsah, I., Jaya, G. P., & Jamaludin, G. M. (2020). Problematika Guru Dalam Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) SD Inklusi Taman Siswa Rejang Lebong. *Jurnal Fundadikdas (Fundamental Pendidikan Dasar)*, 3(2), 113–126. <https://doi.org/10.12928/fundadikdas.v3i2.2373>

- Marhamah, M. (2019). Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 195–216.
- Matnuh, H. (2017). Perlindungan hukum profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 7(2), 46–50.
- Mulyono, D., Friansah, D., & Asmara, Y. (2021). Workshop Pembuatan E-Modul Interaktif Pada MGMP Sejarah Kota Lubuklinggau. *Maslahah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1–9.
- Noviyanti, A., & Apriana, E. (2019). Peningkatan Strategi Mengajar Biologi bagi Guru SMA/SMK Aceh Barat Daya melalui Kegiatan MGMP. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 1(2), 120–124.
- Noviyanti, P. L., & Paraniti, A. A. I. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se-Kota Denpasar. *Jurnal Santiaji Pendidikan (JSP)*, 9(1), 25–31.
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA 27 Bone. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Prasetyo, B. D., Pranata, E. P., Meydina, I., Fauzi, Z. N., & Sunarsi, D. (2021). Pelatihan Strategi Bersaing Sumber Daya Manusia Di Era 5.0 Pada Masyarakat Desa. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*, 1(4).
- Pribadi, B. A. (2016). *Desain Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model Addie* (Cetakan ke). Prenada Media Group.
- Putranto, I., Eliyani, C., Syamruddin, S., Yulianti, R. M., & Widodo, S. (2020). Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 1(1), 23–38.
- Rozi, F., Nuzuar, Kusen, & Warsah, I. (2020). Sinergitas Peran Komite dan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Lebong, Bengkulu: Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 5(2), 59–66.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Salahuddin, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 255–265.
- Santi, S. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu*

- Pengetahuan, 19(2), Article 2.
<http://dx.doi.org/10.30651/didaktis.v19i2.2825>
- Sari, D. N. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesejahteraan Lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kabupaten Sumbawa. *Nusantara Journal of Economics*, 3(01), 39–49.
- SH, H. A. S. (2018). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pendidik Dalam Dunia Pendidikan. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 10(1), 79–88.
- Silalahi, U. (2003). Relevansi Kebijakan Human-Centered Development dan Perbaikan Kualitas Pendidikan Dalam Pengembangan Kualitas Sumberdaya Manusia Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1).
- Sofariyah, I. (2020). Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru PPKN Sma Kabupaten Malang Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 65–76.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (ke-4). Alfabeta.
- Syahputra, F., Mesran, M., Lubis, I., & Windarto, A. P. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Berprestasi Kota Medan Menerapkan Metode Preferences Selection Index (Studi Kasus: Dinas Pendidikan Kota Medan). *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)*, 2(1).
- Syukri, A., Nuzuar, N., & Warsah, I. (2019). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 48–60.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.725>
- Uyun, M., & Warsah, I. (2021). *Psikologi Pendidikan*. Deepublish.
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 98–109.
- Warsah, I. (2018). Pendidikan Keluarga Muslim di Tengah Masyarakat Multi Agama: Antara Sikap Keagamaan Dan Toleransi (Studi di Desa Suro Bali Kepahiang-Bengkulu). *Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 13(1), 1–24. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v13i1.2784>
- Warsah, I. (2020). Religious Educators: A Psychological Study of Qur'anic Verses Regarding al-Rahmah. *AL QUDDS : Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, 4(2), 275–298. <https://doi.org/10.29240/alquds.v4i2.1762>
- Warsah, I., Aprilian, M., & Rahmaningsih, S. (2020). Kecerdasan Interpersonal Siswa: Analisis Upaya Guru dalam Mengembangkannya di SMP 03 Rejang Lebong. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 168–189.
<https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v4i2.2229>

- Warsah, I., & Imron, I. (2019). The Discourse of Spirituality Versus Religiosity in Islam. *Al-Albab*, 8(2), 225–236. <https://doi.org/10.24260/alalbab.v8i2.1284>
- Warsah, I., Karolina, A., & Hardiyanti, Y. S. D. (2020). Sense Of Humor Relevansinya Terhadap Teaching Style (Telaah Psikologi Pendidikan Islam). *Ar-Risalah: Media Keislaman, Pendidikan Dan Hukum Islam*, 18(2), 247–267. <https://doi.org/10.29062/arrisalah.v18i2.393>
- Warsah, I., & Nuzuar, N. (2018). Analisis inovasi administrasi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran (Studi MAN Rejang Lebong). *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 16(3), Article 3. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v16i3.488>
- Warsah, I., & Uyun, M. (2019). Kepribadian Pendidik: Telaah Psikologi Islami. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 5(1), 62–73. <https://doi.org/10.19109/Psikis.v5i1.3157>
- Wijaya, D. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 12(8), 69–86.
- Wijayati, D. T., Surjanti, J., Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., & Kautsar, A. (2021). Manajemen Diri: Upaya Percepatan Profesionalisme Guru Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar di Kecamatan Sukodono Sidoarjo. *Inspirasi: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 33–42.
- Winarni, E. W. (2021). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Bumi Aksara.