



Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Dimoderasi oleh Pelatihan *Mobile Learning Services* pada Guru di Lingkungan Dinas Dikpora DIY

Ninik Wahyuningsih

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding Email: ninikwahyuningsihss@gmail.com

Abstract

This study examines the effects of competence and motivation on teacher performance. It analyzes the role of Mobile Learning Services (MLS) training as a moderator in the relationships between competence, motivation, and teacher performance within the Department of Education, Youth, and Sports in the Special Region of Yogyakarta. Using a quantitative approach with a causal design, the research targeted senior high school (SMA), vocational school (SMK), and special needs school (SLB) teachers in Yogyakarta, employing purposive random sampling. Data were analyzed using moderation regression with SPSS version 25. Findings reveal that both competence and motivation significantly and positively affect teacher performance. Additionally, MLS training significantly moderates the influence of competence and motivation on teacher performance. These results underscore the importance of developing effective MLS training programs to enhance teacher competence and motivation, thereby improving educational quality in Yogyakarta. The study highlights the critical role of tailored training in advancing teacher performance and overall education standards in the region.

Keywords: *Competence, motivation, teacher performance, mobile learning services training, education.*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menganalisis peran pelatihan Mobile Learning Services (MLS) sebagai moderator dalam hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, penelitian ini menargetkan guru Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Kejuruan (SMK), dan Sekolah Luar Biasa (SLB) di Yogyakarta, dengan menggunakan purposive random sampling. Data dianalisis menggunakan regresi moderasi dengan SPSS versi 25. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi dan motivasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, pelatihan MLS secara signifikan memoderasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya mengembangkan program pelatihan MLS yang efektif untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan di Yogyakarta. Penelitian ini menyoroti peran penting pelatihan yang disesuaikan dalam memajukan kinerja guru dan standar pendidikan secara keseluruhan di wilayah tersebut.

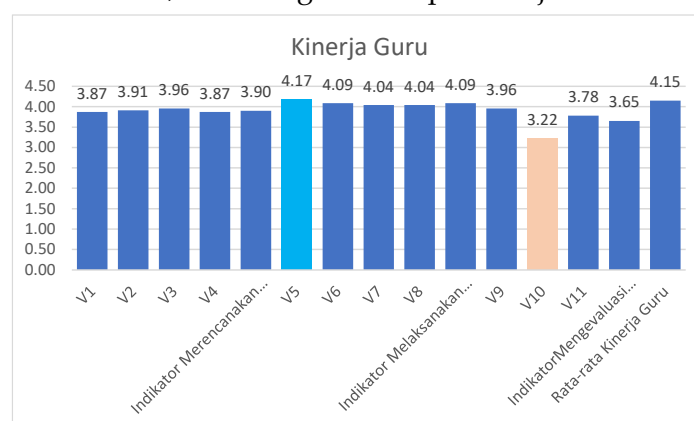
Kata Kunci: Kompetensi, motivasi, kinerja guru, pelatihan layanan pembelajaran bergerak, pendidikan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen esensial yang menjadi penggerak utama keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. SDM berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Sumarsono, 2018). Dalam konteks organisasi pendidikan, tenaga pendidik seperti guru tidak hanya dianggap sebagai sumber daya tetapi juga sebagai aset berharga yang menentukan kualitas layanan pendidikan. Guru adalah elemen strategis dalam upaya menciptakan generasi unggul melalui proses pendidikan yang efektif. Oleh karena itu, kualitas dan kinerja guru menjadi perhatian utama bagi lembaga pendidikan untuk memastikan tercapainya visi dan misi pendidikan.

Pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas SDM yang menjadi faktor kunci pembangunan bangsa. Namun, tantangan dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia masih signifikan, terutama pada tingkat pendidikan dasar dan menengah. Berdasarkan laporan United Nations Development Program (UNDP), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia menempati peringkat ke-107 dari 189 negara pada tahun 2020 (CNBC, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih kalah bersaing dengan negara-negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya mutu pendidikan adalah kinerja guru yang belum optimal. Padahal, guru merupakan aktor kunci dalam interaksi pembelajaran, yang menjadi fondasi utama peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kinerja guru memiliki hubungan langsung dengan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kinerja yang optimal mencakup kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.



Gambar 1. Hasil Pra Survei Kinerja guru Dinas Dikpora DIY Tahun 2024

Keterangan Gambar 1: V1 Menyusun perangkat, V2 Selalu mengalokasikan waktu, V3 Memilih metode yang tepat, V4 Selalu membuat media pembelajaran, V5 Menciptakan suasana kelas yang kondusif, V6 Memanfaatkan media pembelajaran, V7 Menggunakan sumber belajar, V8 Berusaha menggunakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan pokok

bahasan yang sedang dibahas, V9 Mengadakan evaluasi pembelajaran, V10 Melaksanakan remedial, V11 Melaksanakan pengayaan terhadap siswa yang kemampuannya sudah cukup baik.

Berdasarkan grafik kinerja guru yang ditampilkan, terlihat bahwa indikator "Melaksanakan remedial terhadap siswa yang kemampuannya masih di bawah standar" (V10) memiliki skor terendah sebesar 3.22. Nilai ini menunjukkan bahwa guru di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum optimal dalam memberikan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam proses belajar. Padahal, kegiatan remedial merupakan salah satu komponen penting dalam mengevaluasi pembelajaran untuk memastikan bahwa semua siswa mencapai kompetensi yang ditetapkan. Jika aspek ini tidak dijalankan dengan baik, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran dan capaian hasil belajar siswa.

Fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, khususnya remedial. Beberapa faktor seperti keterbatasan waktu, kurangnya pemahaman guru mengenai metode remedial yang efektif, serta dukungan sarana dan prasarana yang belum memadai dapat menjadi penyebab utama. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat guna meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, serta kurangnya pelatihan diduga sebagai penyebab utama rendahnya kinerja guru.

Kompetensi dan motivasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru (Sedayu Pramesti & Manurung, 2020). Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Spencer & Spencer, 1993). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Adriyanto & Subakti, 2018; Alhamdi, 2018; Khoirunnisa, Rahmawaty, & Yasin, 2020; Saluy & Musanti, 2019). Namun, terdapat hasil penelitian yang berbeda, di mana kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Indrawan & Arifin, 2021). Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga terbukti dapat meningkatkan kinerja guru (Rivai, 2014), meskipun terdapat hasil penelitian lain yang menunjukkan sebaliknya (Hidayat, 2021). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya gap penelitian yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru adalah melalui pelatihan. Dalam konteks Dinas Dikpora DIY, program *Mobile Learning Services (MLS)* telah dirancang untuk meningkatkan keterampilan guru dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Pelatihan ini diharapkan dapat menjadi

moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru, khususnya dalam menghadapi tantangan pembelajaran di era digital. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Razak, 2021; Safitri, 2019). Namun, terdapat hasil yang menunjukkan pelatihan tidak selalu memperkuat hubungan variabel lain terhadap kinerja (Metriadi & Panjaitan, 2024). Berdasarkan fenomena dan gap penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah program MLS dapat memoderasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di lingkungan Dinas Dikpora DIY.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian hubungan kausal untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru, serta peran moderasi pelatihan *Mobile Learning Services (MLS)*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden (peserta pelatihan MLS tahun 2023), yang merupakan tenaga pendidik jenjang SMA/SMK/SLB di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan total populasi sebanyak 918 orang guru. Sampel diambil sebanyak 110 orang menggunakan rumus Slovin dengan tehnik pengambilan sampel *proporsional random sampling* untuk memastikan representativitas sampel.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi kerja. Variabel *dependen* adalah kinerja guru dan pelatihan MLS sebagai variabel moderasi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, termasuk nilai rata-rata dan deviasi standar. Selain itu, analisis regresi linier digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), dengan pelatihan MLS sebagai variabel moderasi. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen penelitian yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*, di mana nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa instrumen valid. Pengolahan data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 25.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 45 hingga 60 tahun (40%), yang dipengaruhi

oleh prioritas pelatihan untuk usia tersebut yang memiliki kemampuan penguasaan IT lebih rendah. Sebagian besar peserta berasal dari Sleman (25.50%) dan Bantul (24.50%), dengan jumlah responden laki-laki lebih sedikit (24.50%) dibandingkan perempuan (75.50%). Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 76.40%, dan sebagian besar sudah menikah (88.20%), yang mencerminkan stabilitas sosial yang mendukung komitmen mereka dalam pekerjaan. Dari segi golongan PNS, mayoritas adalah Non ASN (35.50%), dan sebagian besar peserta (65.50%) mengikuti pelatihan MLS untuk pertama kali, menunjukkan keinginan untuk meningkatkan keterampilan di bidang teknologi pembelajaran.

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas guru di Yogyakarta memiliki kompetensi yang sangat tinggi dengan skor rata-rata 4.22, terutama dalam kompetensi kepribadian (4.29) dan sosial (4.34), yang mencerminkan sikap etis, integritas, dan kemampuan berinteraksi yang sangat baik. Meskipun demikian, ada ruang untuk peningkatan dalam pengembangan kurikulum (3.86). Motivasi kerja guru juga tergolong tinggi dengan skor rata-rata 3.89, terutama pada indikator kebutuhan berprestasi (4.17), menunjukkan keinginan untuk mencapai hasil yang baik dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Pelatihan *Mobile Learning Services (MLS)* yang diikuti oleh guru juga menunjukkan hasil positif, dengan skor rata-rata 4.19, khususnya pada indikator Learning (4.29), yang menunjukkan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan keterampilan mengajar. Meskipun ada sedikit gap dalam indikator Result (3.98), yang menunjukkan bahwa perubahan kinerja belum sepenuhnya tercermin dalam penilaian pimpinan. Kinerja guru setelah mengikuti pelatihan MLS juga tinggi, dengan skor rata-rata 4.15, terutama pada indikator pembelajaran (4.27), yang menunjukkan konsistensi dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Namun, tantangan tetap ada dalam aspek evaluasi pembelajaran, khususnya dalam memberikan pengayaan bagi siswa dengan kemampuan tinggi.

3.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian untuk variabel kompetensi, motivasi, pelatihan MLS, dan kinerja guru dinyatakan valid, karena nilai probabilitas (sig) seluruhnya kurang dari 0,05, yang berarti instrumen tersebut dapat dipertanggungjawabkan dalam pengumpulan data. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, yaitu kompetensi (0,980), motivasi (0,890), pelatihan MLS (0,970), dan kinerja guru (0,973), yang menandakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

3.3 Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan melalui 4 tahapan analisis dengan pendekatan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi moderasi. Keempat hasil analisis regresi ini dapat ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Konstanta	0.126	0.990	-0.212	0.085
Kompetensi	0.957 (p=0.000 <0,05)		0.753 (p=0.000 <0,05)	
Motivasi		0.814 (p=0.000 <0,05)		0.633 (p=0.000 <0,05)
Pelatihan MLS			0.275 (p=0.000 <0,05)	0.356 (p=0.000 <0,05)
Kompetensi*Pelatihan MLS			0.197 (p=0.028 <0,05)	
Motivasi*Pelatihan MLS				0.313 (p=0.001 <0,05)
Koefisien Determinasi (R ²)	0.752	0.560	0.786	0.710
<i>Dependent Variable: Kinerja Guru</i>				

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t, t-hitung untuk variabel kompetensi adalah 18.086, dengan nilai signifikansi (Sig-t) yang sangat kecil, jauh di bawah batas kritis 0.05 ($p < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diterima. Artinya, semakin tinggi kompetensi guru, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam konteks pendidikan.

Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sangat signifikan, karena kompetensi yang baik akan mendorong guru untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, kompetensi guru mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan materi ajar, keterampilan mengelola kelas, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, serta pemahaman terhadap metode

dan strategi pembelajaran yang tepat. Ketika seorang guru memiliki kompetensi yang tinggi, mereka lebih mampu menyampaikan materi dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa, menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan mampu mengatasi tantangan yang ada di kelas.

Penelitian terdahulu oleh (Catio & Sunarsi, 2020) mendukung temuan ini, di mana mereka juga menemukan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan temuan (Santoso, Utari, & Prasetyo, 2021) yang menemukan bahwa Pengaruh kompetensi pedagogik dan profesional terhadap kinerja guru sangat signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kompetensi guru merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Begitu juga dalam penelitian (Rohman, 2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional terhadap kinerja guru, dengan kompetensi pedagogik dan profesional memiliki pengaruh yang lebih kuat.

3.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian dengan Regresi Linier membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel motivasi (X_2) menunjukkan t hitung sebesar 11.719 dengan probabilitas kurang dari 0.05 ($\text{Sig-t} = 0.000$), yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas mengajar.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dapat dianalisis melalui tiga dimensi motivasi utama, yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Ketiga dimensi ini berperan penting dalam menentukan seberapa besar motivasi yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja mereka. Kebutuhan prestasi berhubungan dengan dorongan untuk mencapai tujuan dan meraih sukses dalam pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, berusaha memperbaiki kualitas pengajaran, dan mencari solusi untuk tantangan yang dihadapi. Kebutuhan afiliasi berhubungan dengan keinginan untuk membangun hubungan sosial yang baik dengan sesama, baik itu dengan rekan kerja maupun dengan siswa. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam hal afiliasi akan lebih cenderung bekerja sama dengan rekan sejawat, berbagi pengalaman, dan menciptakan lingkungan yang mendukung dalam proses pembelajaran. Kebutuhan kekuasaan mengacu pada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dan mengendalikan situasi. Dalam konteks pendidikan, kebutuhan kekuasaan dapat diartikan sebagai keinginan guru untuk memiliki kendali atas kelas dan pengaruh terhadap keputusan-keputusan dalam proses

pendidikan. Guru yang termotivasi dengan kebutuhan kekuasaan akan lebih berani untuk mengambil keputusan yang berdampak pada perbaikan kualitas pengajaran, seperti inovasi metode pengajaran, serta menciptakan aturan kelas yang jelas dan mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Hasil penelitian mendukung penelitian (Catio & Sunarsi, 2020), yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang mendukung temuan ini adalah (Sedayu Pramesti & Manurung, 2020) yang menemukan hubungan positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Tangerang, Banten. Dalam penelitian ini, motivasi terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, yang berimplikasi pada peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Hal yang sama juga dalam temuan (Huda, Bariroh, & Suyitno, 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

3.4.3 Pengaruh Pelatihan MLS Dalam Memoderasi Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru

Hasil uji moderasi menemukan bahwa pelatihan MLS terbukti secara signifikan memoderasi pada hubungan motivasi dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan nilai t hitung untuk moderasi kompetensi dan pelatihan MLS ($X1.Z$) adalah 2.225, yang lebih besar dari t tabel yang sebesar 1.98, dengan nilai signifikansi sebesar 0.028 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara kompetensi guru dan pelatihan *Mobile Learning Services (MLS)* secara signifikan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis ketiga ($H3$) yang menyatakan bahwa pelatihan MLS memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dapat diterima. Artinya, pelatihan MLS berperan penting dalam memperkuat hubungan antara tingkat kompetensi guru dan kinerja yang dihasilkan.

Secara spesifik, temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan MLS tidak hanya berfungsi sebagai faktor tambahan, tetapi sebagai penguat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru. Ketika guru memiliki kompetensi yang baik dan kemudian mengikuti pelatihan MLS, kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran akan meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Pelatihan MLS memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang memperkaya kompetensi guru, khususnya dalam hal penggunaan teknologi dalam pengajaran yang lebih efektif dan efisien.

Sebagai contoh, pelatihan MLS yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan guru dalam menggunakan platform pembelajaran berbasis

teknologi dapat mengoptimalkan kompetensi pedagogik guru, yang pada gilirannya akan berdampak langsung pada kinerja mereka dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi dengan lebih baik. Ketika guru merasa lebih siap dan percaya diri dalam menggunakan teknologi, mereka lebih mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang menarik dan inovatif. Pelatihan ini juga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran berbasis teknologi, yang sangat relevan dengan tuntutan zaman yang semakin mengarah ke digitalisasi pendidikan.

Hasil penelitian mendukung penelitian (Wardinur & Mutawally, 2019) yang menemukan bahwa pelatihan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan menarik bagi siswa. Namun demikian penelitian tidak sejalan dengan penelitian (Metriadi & Panjaitan, 2024) yang menemukan bahwa Pelatihan tidak memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan tidak signifikan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Katingan.

3.4.4 Pengaruh Pelatihan MLS Dalam Memoderasi Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru

Hasil uji moderasi menemukan bahwa pelatihan MLS terbukti secara signifikan memoderasi pada hubungan motivasi dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk Moderasi Motivasi dan Pelatihan MLS ($X_2.Z$) adalah 3.396, yang lebih besar dari t tabel 1.98, dengan signifikansi 0.001 yang menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi dan pelatihan MLS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa pelatihan MLS memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dapat diterima.

Artinya, pelatihan MLS tidak hanya memberikan peningkatan keterampilan teknis dalam menggunakan teknologi dalam pembelajaran, tetapi juga berperan penting dalam memperkuat efek motivasi terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan MLS, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterampilan dan efektivitas mereka dalam pembelajaran. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang tinggi, jika didukung dengan pelatihan yang tepat, dapat memaksimalkan potensi kinerja guru.

Sebagai contoh, pelatihan MLS dapat meningkatkan pemahaman guru tentang penggunaan teknologi dalam pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Hal ini akan menambah keyakinan diri guru dalam mengajar, sehingga mereka menjadi lebih percaya diri untuk menerapkan metode pembelajaran berbasis teknologi.

Dengan pelatihan yang tepat, guru yang termotivasi akan lebih bersemangat untuk mengimplementasikan materi pelajaran dengan cara yang inovatif, yang tentunya akan meningkatkan hasil pembelajaran di kelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian (Sedayu Pramesti & Manurung, 2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru juga menemukan bahwa motivasi guru yang baik, terutama yang didukung oleh pelatihan yang efektif, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Pelatihan yang tepat dapat memberikan guru keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengajar dengan lebih baik, sementara motivasi yang tinggi dapat mendorong mereka untuk menerapkan keterampilan tersebut secara optimal. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran pelatihan dalam mengoptimalkan efek dari motivasi terhadap kinerja profesional guru, terutama dalam konteks pembelajaran berbasis teknologi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi guru, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Selain itu, pelatihan MLS terbukti berperan penting sebagai faktor moderasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru, yang berarti pelatihan MLS memiliki dampak positif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan MLS tidak hanya mendukung pengembangan kompetensi, tetapi juga memotivasi guru untuk mencapai hasil yang lebih optimal dalam pekerjaannya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa implikasi strategis yang dapat diterapkan. Pertama, untuk meningkatkan kinerja guru, perlu adanya perbaikan dalam pengembangan kurikulum yang lebih relevan dan inovatif, dengan melibatkan guru dalam proses perancangan kurikulum. Kedua, untuk mengatasi kelemahan pada aspek motivasi terkait kebutuhan kekuasaan, penting untuk menyediakan pelatihan kepemimpinan dan *soft skills* bagi guru. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam mempengaruhi orang lain, yang berdampak positif pada pengelolaan kelas dan hubungan interpersonal. Ketiga, meskipun pelatihan MLS berfungsi sebagai moderator yang positif, hasil penelitian menunjukkan perlunya penguatan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja guru. Pimpinan sekolah perlu lebih sering memberikan umpan balik dan penghargaan yang jelas agar guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Referensi

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55–69.
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- CNBC. (2020). Duh, Indeks Pembangunan Manusia RI No 107 dari 189 Negara! Retrieved November 15, 2024, from www.cnbcindonesia.com/ website: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201216142816-4-209558/duh-indeks-pembangunan-manusia-ri-no-107-dari-189-negara/2>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Huda, M., Bariroh, S., & Suyitno, S. (2023). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1573–1583.
- Indrawan, & Arifin. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bmt Al Ikhwan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(6), 516–522.
- Khoirunnisa, A., Rahmawaty, A., & Yasin, Y. (2020). Fraud Pentagon Theory dalam Mendeteksi Fraudulent Financial Reporting Pada Perusahaan yang Terdaftar di Jakarta Islamic Index 70 (JII 70) Tahun 2018. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7381>
- Metriadi, & Panjaitan, O. W. O. (2024). The Effect Of Competency On Employee Performance Using Training As A Moderating Variable. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 5(1), 32–45. <https://doi.org/10.52300/jmso.v5i1.12175>
- Razak, N. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Economic Resource*, 4(2).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisikedua*. Jakarta : Raja Grafindo perkasa.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

- Saluy, A. B., & Musanti, T. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 45-60. <https://doi.org/10.22441/indikator.v2i2.3272>
- Santoso, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Smk Nahdlatul Ulama Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 115-126. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.391>
- Sedayu Pramesti, A., & Manurung, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Guru Dikmen Dan Dikus*, 2(1), 13-24. <https://doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. New york: John Wiley & Sons, Inc.
- Sumarsono, S. (2018). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Wardinur, W., & Mutawally, F. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Pemanfaatan Teknologi sebagai Media Pendukung Pembelajaran di MAN 1 Pidie. *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi)*, 13(2), 167-182. <https://doi.org/10.24815/jsu.v13i2.16422>