

**Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu
Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan
Komunikasi Kabupaten Gowa**

Andi Ummi Rahmah, A Niniek F Lantara, Muhsin Wahid

Email

andiummi03@gmail.com

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, motivasi serta variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sampel terhadap 81 dari 426 tenaga pendidik yang merupakan peserta pelatihan dan data sekunder yg diperoleh dari berbagai sumber seperti dokumentasi serta informasi dari pihak-pihak yang berkaitan. Metode analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik.

Kata Kunci: Pelatihan; Kompetensi; Motivasi; Kinerja

Pendahuluan

Tenaga pendidik merupakan pemeran utama dalam menciptakan peserta didik, komponen yang mendukung seperti kinerja tenaga pendidik yang profesional, sikap profesional yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik merupakan yang berpendidikan dan berkarakter, untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam rangka membekali tenaga pendidik agar dapat melaksanakan tugas serta memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, maka perlu diadakan pelatihan secara baik dan berkelanjutan (Wati et al., 2017). Agar pelatihan dapat berkembang, bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan yang sistematis, secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi (Mulyawati et al., 2016).

Secara umum pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang berkaitan dengan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kompetensi dalam melakukan pekerjaannya (Tuny, 2020). Kompetensi menjadi salah satu karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan kinerja dalam pekerjaan atau situasi, kompetensi dibutuhkan untuk menciptakan suatu komponen pada sistem pembelajaran yang dapat memperlihatkan prestasi serta kemampuan kerja yang dicapai (Badroeni & Mayasorakh, 2019).

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sofyan et al., 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik adalah pelatihan karena pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar tenaga pendidik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik dan sesuai standar (Handayani, 2019).

Kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang cukup erat dan penting relevansinya, bahkan jika ingin meningkatkan dan mempertahankan kinerja maka harus memiliki kompetensi yang relevan (Linggi, 2021). Tenaga pendidik memerlukan suatu kompetensi agar proses pembelajaran yang berkualitas di sekolah menunjukkan bahwa tenaga pendidik tersebut mampu dan memiliki kompetensi serta kualitas yang tinggi (Rahmatullah, 2016). Kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik akan menunjukkan kualitas tenaga pendidik yang sebenarnya (Badroeni & Mayasorakh, 2019). Selain itu, kompetensi juga akan mempengaruhi kinerja pada saat melaksanakan proses belajar mengajar (Giantoro et al., 2019). Namun kondisi saat ini menunjukkan bahwa tidak semua tenaga pendidik memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan penilaian, hal ini terkait dengan motivasi tenaga pendidik untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi, serta kesejahteraan tenaga pendidik yang belum memadai (Sappaile, 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik selain pelatihan dan kompetensi ialah motivasi. Secara umum setiap individu membutuhkan motivasi agar lebih giat dalam bekerja, setiap individu akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya ada motivasi yang tinggi (Kasda et al., 2019). Motivasi kerja harus dimiliki oleh tenaga pendidik untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Fahmi, 2017) karena tanpa adanya motivasi, tenaga pendidik akan sulit mendapatkan dorongan untuk melakukan yang terbaik dan maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Diana et al., 2020).

Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata (*training*) dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata "*training*" adalah "*train*" yang berarti memberi pelajaran dan praktik, menjadikan berkembangnya arah yang dikehendaki, persiapan dan praktik. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dalam rangka melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan (Noe et al., 2017). Pelatihan menjadi bagian dari pengembangan tenaga pendidik, hal ini dikarenakan pelaksanaan pelatihan akan menguntungkan tenaga pendidik dan instansi, sehingga tenaga pendidik akan mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan (Sumiaty, 2020). Pelatihan bertujuan untuk memproses dimana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan instansi (Mathis & Jackson, 2009:301) selain itu pelatihan juga dapat mengubah perilaku seseorang dalam usaha meningkatkan kinerja (Ivancevich, 2018:45), pelatihan menjadi salah satu kegiatan dari suatu instansi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan (Massie et al., 2015)

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengetahuan,

keterampilan dan sikap kerja yang dapat diamati serta diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah instansi dan prestasi kerja serta kontribusi terhadap instansinya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Selain itu kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap direalisasikan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab yang profesional (Kusen et al., 2019). Kompetensi guru di Indonesia tertuang dalam Undang-undang No.16 tahun 2007 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

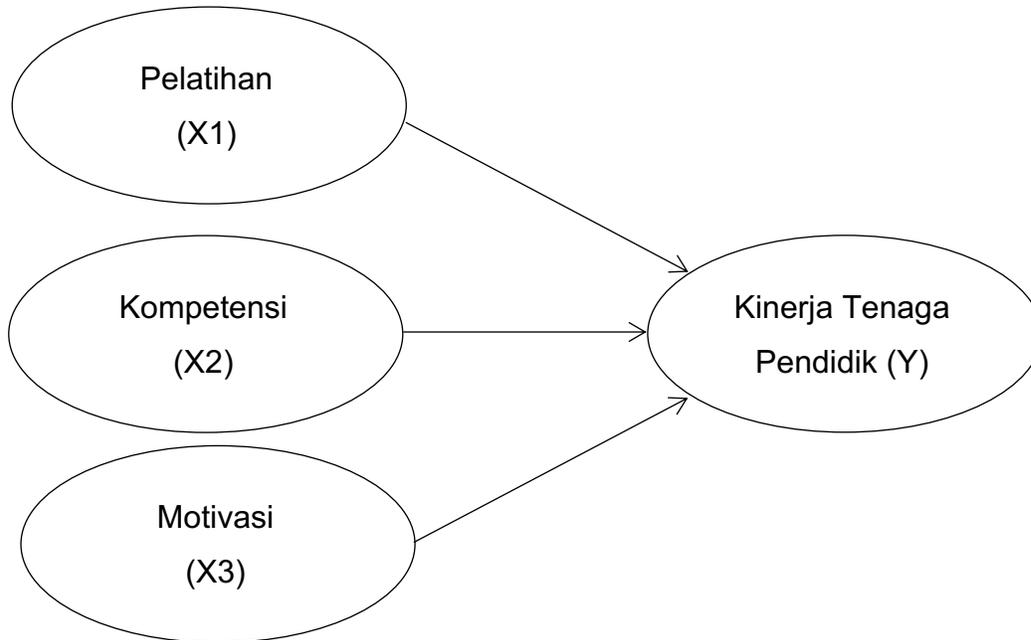
Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:219). Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar yang dapat mempengaruhi etos kerja atau kualitas kerja (Aprida et al., 2020). Motivasi juga merupakan suatu dorongan dasar yang menggerakkan untuk bertindak laku, dorongan ini berada pada diri yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Hafid, 2017).

Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Veithzal Rivai & Sagala, 2009:21). Kinerja tenaga

pendidik adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dengan mengarahkan seluruh potensi dan kemampuan sesuai standar kerja yang ditetapkan (Mukhtar & MD, 2020). Kinerja tenaga pendidik akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen persekolahan, seperti kepala sekolah, staf, tenaga pendidik maupun peserta didik. Kinerja tenaga pendidik akan bermakna bila berupaya untuk dapat meningkatkan kekurangan yang dimiliki (Hasanah et al., 2010).



Gambar 1. Kerangka konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan menggunakan data yang dihitung secara statistik, dimana data yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka yang diawali dengan menghimpun data, menyusun atau mengatur data, menganalisis data dan menyajikan data.

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga pendidik yang merupakan peserta pelatihan “*Upskilling dan Reskilling*” yang berjumlah 426 peserta yang tersebar diseluruh Indonesia, maka akan digunakan rumus agar penarikan sampel lebih terukur. Rumus yang digunakan yakni rumus Slovin

$$n = N/1 + N e^2$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = error yang ditoleransi karena menggunakan sampel sebagai pengganti populasi, biasanya diambil 10%

penyelesaian:

$$n = (426/1 + 426 \times 0,1^2) = 80,98 = 81$$

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah valid tidaknya suatu pernyataan/kuisisioner pada penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). jika kurang dari 0,213 maka dinyatakan tidak valid. untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam table 1 berikut :

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,856	0,213	Valid
	X1.2	0,829	0,213	Valid
	X1.3	0,759	0,213	Valid
	X1.4	0,839	0,213	Valid
	X1.5	0,807	0,213	Valid
Kompetnsi	X2.1	0,708	0,213	Valid
	X2.2	0,839	0,213	Valid
	X2.3	0,832	0,213	Valid
	X2.4	0,791	0,213	Valid
	X2.5	0,780	0,213	Valid
Motivasi	X3.1	0,680	0,213	Valid
	X3.2	0,801	0,213	Valid
	X3.3	0,840	0,213	Valid
	X3.4	0,885	0,213	Valid
	X3.5	0,848	0,213	Valid
	X3.6	0,857	0,213	Valid
	Y1	0,826	0,213	Valid

Kinerja Tenaga Pendidik	Y2	0,734	0,213	Valid
	Y3	0,843	0,213	Valid
	Y4	0,760	0,213	Valid
	Y5	0,756	0,213	Valid
	Y6	0,812	0,213	Valid

Sumber : *Data Hasil Olahan SPSS, 2021*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diperoleh bahwa setiap pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sesuai dengan persyaratan uji validitas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (Kehandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Maka pengertian realibilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes atau seandainya hasilnya berubah-ubah, maka dapat dikatakan tidak berarti. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), dimana suatu konstruk atau indikator dikatakan reliabel yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar ($>$) 0,60, maka indikator atau kuesioner adalah reliabel sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliable. Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji relibilitas

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	Indeks Koefisien Reliabilitas	No of Items	Keterangan
Pelatihan	0,876	0,60	5	Realibel
Kompetensi	0,859	0,60	5	Realibel
Kompetensi	0,900	0,60	6	Realibel

Kinerja Tenaga Pendidik	0,879	0,60	6	Realibel
-------------------------	-------	------	---	----------

Sumber : *Data Hasil Olahan SPSS, 2021*

Dari hasil tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha >0,60 sehingga penelitian ini adalah realibel atau dapat dipercaya. Kemudian untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep pada variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) atau *Goodness of Fit Test*, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu : Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa.

Tabel 3. Hasil koefisien uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970a	.940	.938	.686
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi				

Sumber : *Data Hasil Olahan SPSS, 2021*

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan motivasi bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,940 atau 94,0%. Hal ini berarti bahwa 94,0% variabel kinerja tenaga pendidik dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan, kompetensi dan motivasi, sisanya 0,60 atau 6,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel pelatihan (x_1), kompetensi (x_2) dan motivasi (x_3) secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik (y). adapun hasil olahan data melalui SPSS yang dapat diketahui dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil uji regresi liner berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.607	.783		-.776	.440
	Pelatihan	.513	.090	.430	5.699	.000
	Kompetesi	.461	.054	.403	8.530	.000
	Motivasi	.215	.090	.220	2.396	.019

a. Dependent Variable: Kinerja tenaga pendidik

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -607 + 0,513 X_1 + 0,461 X_2 + 0,215 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah -607 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi.) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Tenaga Pendidik) sebesar -607 satuan.
- Koefisien regresi pelatihan (b_1) adalah 0,513 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,513 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pelatihan (X_1) dengan variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y).

- c. Koefisien regresi Kompetensi (b₂) adalah 0,461 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,461 jika nilai variabel X₂ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompetensi (X₂) dengan variabel variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y).
- d. Koefisien regresi Motivasi (b₃) adalah 0,215 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,215 jika nilai variabel X₃ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi (X₃) dengan variabel variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Pelatihan (X₁), Kompetensi (X₂), dan Motivasi (X₃) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Tenaga Pendidik (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel}. Apabila T_{hitung} > T_{tabel} maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.607	.783		-.776	.440
	PELATIHAN	.513	.090	.430	5.699	.000
	KOMPETESI	.461	.054	.403	8.530	.000
	MOTIVASI	.215	.090	.220	2.396	.019

a. Dependent Variable: KINERJA TENAGA PENDIDIK

Sumber : *Data Hasil Olahan SPSS, 2021*

Berdasarkan pada tabel 5 diatas diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berupa :

- 1) Pelatihan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,699 > 1,664$ ini berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan sangat signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa.
- 2) Kompetensi mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $8,530 > 1,664$ ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh dan sangat signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa.
- 3) Motivasi mempunyai nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ dan t hitung $2,396 > 1,664$ ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. apabila signifikansinya $< 0,05$ dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini

Tabel 6. Hasil uji signifikansi simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.944	3	189.981	403.234	.000b
	Residual	36.278	77	.471		
	Total	606.222	80			

a. Dependent Variable: KINERJA TENAGA PENDIDIK
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETESI, MOTIVASI

Sumber : *Data Hasil Olahan SPSS, 2021*

Nilai f tabel dapat dilihat dari nilai df_1 dan df_2 . Nilai $df_1 = k-1$ dan nilai $df_2 = n-k$. jumlah sampel pada penelitian ini yaitu $(n) = 81$, jumlah variabel bebas dan terikat $(k) = 4$ maka diperoleh nilai $df_1 = 4-1 = 3$ dan nilai $df_2 = 81-3 = 78$. Maka berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai F tabelnya sebesar 2,72. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil dari uji F nilai F hitung sebesar $403,234 > 2,72$ dari F tabel dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan variabel Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa.

Pembahasan

Pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik

Upaya untuk meningkatkan kemampuan para kinerja tenaga pendidik maka pelatihan sangat penting diikuti para tenaga pendidik agar mereka semakin profesional menjalankan tugasnya. Karena itu, kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh balai pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi bidang kelautan perikanan teknologi informasi dan komunikasi kabupaten Gowa pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagakerjaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para tenaga pendidik dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya jika diikutkan dalam pelatihan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Aprileoni et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojong Picung” yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Fitri et al., 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Di UPTD-PK Dewantara” yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

kompetensi tenaga pendidik yang mengikuti pelatihan di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa sudah mempunyai kontribusi yang cukup baik,

Sebagai seorang pengajar sekaligus pendidik, tenaga pendidik tidak hanya bertugas mentransformasikan ilmu kepada peserta didik. Tenaga pendidik juga berkewajiban untuk memberikan nilai-nilai moral kepada peserta didiknya tersebut. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tenaga pendidik harus memiliki kemampuan tentang bagaimana cara mengajar yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Linggi, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara” yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Otomotif di SMK Kristen Tagari Toraja Utara.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Ramadhoan et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Guru, Manajemen sekolah Dan Pendidikan-Pelatihan Terhadap Kinerja Guru” yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap individu, karena dapat mendorong tenaga pendidik dalam melakukan suatu kegiatan dengan ulet dan tekun serta mampu memecahkan masalah secara mandiri untuk mencapai tujuan dengan melalui tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Harlina et al., 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin” yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pemhasan yang telah diuraikan, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variable pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa dalam penelitian ini ialah untuk meningkatkan hasil pelatihan hendaknya melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan instruktur harus memiliki kompetensi yang memadai serta sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik, sedangkan bagi peserta pelatihan, walaupun telah memiliki kompetensi yang baik, namun ada baiknya jika lebih meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan mengajar dalam bidangnya masing-masing dengan melakukan berbagai upaya dalam proses pembelajaran.

Referensi

- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Setiawan, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojong Picung. *JURNAL COMM-EDU*, 3(3), 297–307.
- Badroeni, & Mayasorakh, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kecamatan Karamatmulya Kabupaten Kuningan. *Jurnal Jendela Bunda*, 7(1), 58–68.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Fahmi, M. E. (2017). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Sub Rayon I Kabupaten Agam. *Jurnal Al-Fikrah*, 5(2), 113–122.
- Fitri, S., Arifin, A. H., & Yanita. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Di UPTD-PK Dewantara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 4(1), 86–106.
- Giantoro, H. M., Haryadi, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru,

- Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(02). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuwasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Kasda, N., Sinring, B., & Imaduddin. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 162–168.
- Linggi, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotoif SMK Kristen Tagari Toraja Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 507–513. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Mulyawati, T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik Pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Rahmatullah, M. (2016). The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. *Higher Education Studies*, 6(1), 169–181. <https://doi.org/10.5539/hes.v6n1p169>
- Ramadhon, Jufri, & Jama'ah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Guru, Manajemen sekolah dan Pendidikan-Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. (*JIIP*) *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2(1), 228–237.
- Sappaile, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Sikap Profesi Guru Terhadap Kinerja Penilaian Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 19(1), 47–58. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jtp/article/view/5334>
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTS Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (JIKB)*, XI(2a), 44–55. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Tuny, W. (2020). Kualitas Layanan dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Peserta Diklat. *Jurnal Diklat Keagamaan Ambon*, 6(1), 55–79.
- Wati, T., Seta, H. B., & Isnainiyah, I. N. (2017). Pengukuran Usability dan Evaluasi E-Learning Untuk Program Pelatihan Bagi Tenaga Kependidikan. *Journal Pekommas*, 2(2), 177–184. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2017.2020208>