

**HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN
TEKNOLOGI DAN KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU DI SD NEGERI
NGALIYAN 01 KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Tugas dan Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :
FADILA RIDHOTUL JANAH
NIM: 2103036035

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN TEKNOLOGI DAN KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU DI SD NEGERI NGALIYAN 01 KOTA SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 13 Desember 2024

Pembuat Pernyataan,


FADILA RIDHOTUL JANAH
NIM: 2103036035

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Hubungan Antara Pelatihan Teknologi dan Komitmen Organisasi
dengan Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang
Nama : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Semarang, 23 Desember 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua/Penguji I,

Dr. Wahyudi, M.Pd

NIP: 196803141995031001

Penguji III,

Dr. Fahrurrozi, M.Ag

NIP: 197708162005011003



Sekretaris/Penguji II,

Ruruh Saraswati, M.Pd

NIP: 199104262020122008

Penguji IV,

Silviatul Hasanah, M.Stat

NIP: 199408042019032014

Pembimbing,

Syaiful Bakhri, M. MSI

NIP: 198810302019031011

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

NOTA PEMBIMBING

Semarang, 12 Desember 2024

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

Di Semarang

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN TEKNOLOGI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI SD NEGERI NGALIYAN 01 KOTA SEMARANG
Nama : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk disajikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu`alaikum. Wr. Wb.

Pembimbing,

Syaiful Bakhri, M. MSI.

NIP: 198810302019031011

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Antara Pelatihan Teknologi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang**
Penulis : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035

Kinerja guru berperan sentral dalam menentukan kualitas pendidikan, sehingga menjadi fokus dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Penelitian ini menyoroti pelatihan teknologi dan komitmen organisasi sebagai faktor yang relevan dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang. Pelatihan berfungsi meningkatkan kompetensi guru, sementara komitmen organisasi mencerminkan loyalitas guru terhadap institusi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Hubungan antara pelatihan teknologi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang, 2) Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang, 3) Hubungan antara pelatihan teknologi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan korelasi, penelitian melibatkan seluruh populasi guru (32 orang) menggunakan angket skala Likert. Analisis data dengan SPSS menunjukkan bahwa pelatihan teknologin dan komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan, baik secara terpisah maupun simultan, dengan kinerja guru. Pada penelitian ini merekomendasikan agar instansi pendidikan meningkatkan pelatihan guru dan memperkuat komitmen organisasi melalui program pelatihan teknologi relevan dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

Kata kunci: *Pelatihan Teknologi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru.*

ABSTRACT

Title : **The Relationship Between Technology Training and Organizational Commitment with Teacher Performance at Ngaliyan 01 Elementary School, Semarang City**
Written : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035

Teacher performance plays a central role in determining the quality of education, so it becomes the focus in improving the quality of national education. This study highlights technology training and organizational commitment as factors relevant to teacher performance at SD Negeri Ngaliyan 01, Semarang City. Training functions to improve teacher competence, while organizational commitment reflects teacher loyalty to the institution. The purpose of this study was to determine: 1) The relationship between technology training and teacher performance at SD Negeri Ngaliyan 01, Semarang City, 2) The relationship between organizational commitment and teacher performance at SD Negeri Ngaliyan 01, Semarang City, 3) The relationship between technology training and organizational commitment with teacher performance at SD Negeri Ngaliyan 01, Semarang City. Using quantitative methods and correlation approaches, the study involved the entire teacher population (32 people) using a Likert scale questionnaire. Data analysis with SPSS showed that technology training and organizational commitment had a significant relationship, both separately and simultaneously, with teacher performance. This study recommends that educational institutions improve teacher training and strengthen organizational commitment through relevant technology training programs and a work environment that supports teacher professional development to improve their performance optimally.

Keywords: *Technology Training, Organizational Commitment, and Teacher Performance.*

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṡ	غ	G
ج	j	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	kh	ك	K
د	d		L
ذ	ẓ	م	M
ر	r	ن	N
س	z	و	W
س	s		H
ش	sy	ء	‘
ص	ṡ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أو

ai = اى

iy = اى

MOTTO

***"Increasing Competency through Training, Strengthening
Performance with Commitment."***

***"Meningkatkan Kompetensi melalui Pelatihan, Memperkuat Kinerja
dengan Komitmen."***

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah Swt. yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini. Sholawat serta salam kita haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita ke zaman Islam yang penuh rahmat. Atas rahmat dan ridho Allah Swt, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Pelatihan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penulis menyadari bahwa skripsi ini hanya dapat terselesaikan atas rahmat Allah Swt. dan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. Hj. Nur Asiyah, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Baqiyatuz Sholihah, S.Th.I., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Ucapan terima kasih kepada Bapak Syaiful Bakhri, M.MSI, sebagai dosen pembimbing, atas bimbingan, ilmu yang

bermanfaat, serta dedikasi dan waktu yang diberikan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Terima kasih kepada semua dosen, karyawan, dan civitas akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang atas pengetahuan dan petunjuk yang tak ternilai selama ini.
6. Kepala Sekolah SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang, Ibu Ngatiningsih S.Pd, beserta para guru dan staf pengajar yang telah memberikan informasi dan mengizinkan untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua, Bapak Timbul dan Ibu Ngatini, yang selalu memberikan dukungan moral, material, dan spiritual. Semoga Allah SWT selalu melindungi kalian. Semoga keberkahan dunia dan akhirat selalu menyertai mereka.
8. Kakakku tersayang, Sabila Izzatul Janah, yang selalu menghibur, mendukung, dan mendoakan.
9. Keluarga besar saya di Purwodadi, terutama nenek saya yang telah mendukung dan mendoakan saya.
10. Keluarga besar Generasi Baru Indonesia Komisariat UIN Walisongo Semarang (GenBI) yang telah menemani saya selama masa jabatan menjadi ketua umum.
11. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (HMJ MPI) yang telah menemani proses pada saat mahasiswa baru.

12. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jakarta, Jawa Barat dan Banten (HMJB) yang telah menemani proses mahasiswa baru dengan tradisi dan ciri khasnya.
13. Keluarga besar Dompot Dhuafa Volunteer Jawa Tengah (DDV) yang telah mendukung proses berorganisasi di luar kampus.
14. Keluarga besar SEMA-FITK UIN Walisongo Semarang yang telah mengajarkan proses persidangan.
15. Keluarga besar MPI A 2021 dan MPI Angkatan 2021 yang telah mendukung dan menemani selama magang dan perkuliahan di perpustakaan.
16. Keluarga Magang Perpustakaan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jawa Tengah yang telah menemani dan memberikan dukungan selama menjalani proses magang perpustakaan dan perkuliahan.
17. Keluarga KKN Mandiri GenBI Nawasena yang telah mendukung dan mendoakan selama proses KKN dan perkuliahan.
18. Sahabat-sahabat tersayang Abil Aslama Awalia, Rina Putri Ayu Diana, Diah Ayu Sapitri, Silmi Kaffa Amelia, Alifah Dewi Kunfarida, Eva Adibatus Syarifah, Shakira Athia Rahmah, Azalia Baladraf, Wella Syamkhotsaa, Aldo Prasetya, Farrah Aulia, dan Ariqah Putri Khayyira yang telah memberikan semangat dan mendoakan selama masa perkuliahan.

19. Terima kasih untuk semua teman-teman saya di Semarang dan Tangerang yang telah mendoakan dan mendukung saya selama ini.
20. Terakhir, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri atas perjuangan saya selama ini. Saya telah berhasil mengendalikan diri dan menyelesaikan pekerjaan ini sebaik mungkin, sesulit apapun itu. Penulis tidak dapat memberikan apapun selain ucapan terimakasih dan do'a yang penulis panjatkan semoga Allah SWT menerima amal baik mereka, serta membalas dengan sebaikbaiknya balasan. Aamiin.

Pada penulisan skripsi ini, tentunya akan terdapat kesalahan dan kelalaian selama penulisan skripsi ini. Kritik dan saran dari pembaca akan sangat membantu penulis dalam menyempurnakan karya ini. Semoga karya ini dapat memberikan sumbangsih bagi pengetahuan dan pemikiran bagi penulis dan pembaca. Semoga bermanfaat. Aamiin.

Semarang, 16 Desember 2024

Penulis,



Fadila Ridhotul Janah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II	18
TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Deskripsi Teori	18
1. Pelatihan	18
2. Komitmen Organisasi Guru	25
c. Kinerja Guru	32
B. Kajian Pustaka Relevan	37

C. Hipotesis Penelitian	49
D. Kerangka Berpikir	54
BAB III	56
METODE PENELITIAN	56
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel Penelitian	57
D. Variabel dan Indikator Penelitian	58
E. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Teknik Analisis Data	64
BAB IV	77
HASIL DAN PEMBAHASAN	77
A. Deskripsi Data	77
B. Data Demografi Responden	79
C. Analisis Data	94
D. Pembahasan	105
E. Keterbatasan Penelitian	115
BAB V	116
PENUTUP	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran	117
C. Kata Penutup	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Prestasi Peserta Didik, 13
Tabel 3.1	Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Pelatihan Teknologi dan Komitmen Organisasi, 59
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Guru, 61
Tabel 3.3	Pengukuran Skala Likert, 64
Tabel 3.4	Interpretasi Nilai r , 69
Tabel 3.5	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi, 74
Tabel 4.1	Guru dan Peserta Didik SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, 78
Tabel 4.2	Jumlah Penyebaran Kuesioner, 79
Tabel 4.3	Frekuensi Data Usia Responden, 80
Tabel 4.4	Kategori Skala, 83
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Pelatihan Teknologi, 83
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi, 86
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Guru, 90
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Pelatihan Teknologi SD Negeri Jatibarang 01, 94
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Pelatihan Teknologi SD Negeri Ngaliyan 01, 95
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi SD Negeri Jatibarang 01, 96
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi SD Negeri Ngaliyan 01, 97
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru SD Negeri Jatibarang 01, 98
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01, 98
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pelatihan Teknologi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru, 100

Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas, 101
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas, 102
Tabel 4.17	Hasil Uji Korelasi Sederhana, 103
Tabel 4.18	Hasil Uji Korelasi Ganda, 104
Tabel 4.19	Hasil Uji Determinasi (R^2), 105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir, 55
Gambar 4.1	Persentase Jenis Kelamin Responden, 80
Gambar 4.2	Persentase Pendidikan Terakhir Responden, 81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yakni “usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta pengalaman pembelajaran, sehingga pelajar secara aktif mampu menggali potensi dalam dirinya. Hal ini mencakup pembentukan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian yang matang, kecerdasan, keluhuran budi pekerti, serta keterampilan yang menjadi kebutuhan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi masyarakat.”¹ Setiap saat, masyarakat selalu berbicara tentang pendidikan. Sifat umumnya sering mengundang kritik, komentar negatif, dan seringkali menjadi sasaran ketidakpuasan. Karena itu, masalah pendidikan selalu menarik perhatian publik yang memerlukan perbaikan yang serius dan berkesinambungan.²

Kinerja guru merupakan faktor substansial pada pembangunan suatu negara, dan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Banyak faktor yang mempengaruhi pada kinerja guru, termasuk faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal seperti pelatihan yang

¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2003), Bab I, Pasal 1.

² Supardi,D., *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers,2016)

diberikan serta komitmen organisasi yang mereka miliki. Selain itu, faktor internal termasuk kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, pengetahuan, kedisiplinan, kepribadian, dan cara berkomunikasi. Guna mencapai hasil kerja maksimal kedua faktor tersebut harus saling melengkapi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih mendalam dampak pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja guru.

Pada beberapa tahun terakhir, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah berkembang secara signifikan dan berdampak pada hampir semua aspek kehidupan, termasuk sektor pendidikan. Dalam konteks pendidikan, teknologi memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan proses pembelajaran dan kualitas pendidikan. Penggunaan teknologi di dalam kelas memungkinkan metode pengajaran yang lebih interaktif, menarik, dan berpusat pada siswa yang memenuhi kebutuhan siswa di era digital. Selain itu, teknologi membantu guru untuk meningkatkan efisiensi administrasi, menyederhanakan akses ke informasi pendidikan, dan memfasilitasi kolaborasi antara guru dan siswa.

Meskipun teknologi menawarkan banyak manfaat, banyak sekolah masih kesulitan untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum mereka seefektif mungkin. Tantangan utamanya adalah kurangnya pemahaman dan kemampuan guru untuk menggunakan teknologi secara efektif.

Untuk itu, upaya yang lebih serius perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi di kelas. Salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan ini adalah melalui pelatihan teknologi, yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis kepada para guru dalam menggunakan berbagai alat dan aplikasi teknologi yang akan mempercepat proses belajar mengajar.

Sekolah harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat membantu guru mewujudkan potensi maksimal mereka untuk meningkatkan kinerja mereka, baik melalui keterampilan atau kemampuan mereka sendiri. Partisipasi dalam pelatihan dalam jabatan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat membantu guru untuk meningkatkan produktivitas mereka. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengembangkan potensi manusia, terutama di bidang kemampuan intelektual dan pengembangan pribadi. Dalam konteks organisasi, konsep pendidikan dan pelatihan sering kali digabungkan ke dalam konsep magang. Unit tempat siswa belajar biasanya disebut pusklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Pelatihan guru seringkali dianggap tidak cukup penting dan sering dipandang sebagai kegiatan yang menghabiskan anggaran tanpa hasil yang jelas. Padahal,

kurangnya pelatihan yang diterima oleh guru sering menjadi alasan utama rendahnya kualitas pendidikan. Banyak tenaga pendidik yang mengeluhkan kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, yang pada gilirannya berdampak pada kurangnya kemampuan mereka, dan akhirnya mengurangi kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memberikan pelatihan yang memadai bagi para guru guna meningkatkan kualitas pengajaran mereka.³

Pelatihan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru agar dapat memenuhi berbagai kebutuhan pendidikan yang terus berkembang. Keterampilan dan kompetensi guru dapat diperkuat melalui program pelatihan yang diselenggarakan di tempat kerja. Pelatihan ini, khususnya yang berkaitan dengan teknologi, memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kemampuan guru untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Menurut penelitian sebelumnya, pelatihan teknologi memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja guru. Guru yang mengikuti pelatihan teknologi sering menunjukkan peningkatan dalam kemampuan komunikasi, metode pembelajaran, serta

³Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta:Quantum Learning, 2005), hlm.6.

penyampaian materi yang relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa.

Pelatihan adalah salah satu fokus utama bagi setiap organisasi dalam upaya mengembangkan keterampilan spesifik anggotanya. Melalui pelatihan, kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugas mengajar dapat meningkat, yang pada gilirannya akan memperkuat komitmen mereka terhadap profesi. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar,⁴ Jannatun Nikmah dkk⁵, Putra dan Hendrian⁶ menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja pendidik. Selain itu, Anugrah juga mengidentifikasi adanya dampak positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak semua penelitian sejalan dengan temuan tersebut. Penelitian oleh Putra dkk⁷ dan Sinaga dkk.⁸ menunjukkan

⁴Maju Siregar, 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan Maju Siregar Universitas Darma Agung', 5.1 (2021).

⁵Jannatun Nikmah, Sri Endang Mugi Rahayu, and Kuswari Kuswari, 'Hubungan Antara Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Dengan Kinerja Guru Di SDN Kecamatan Murung', *Journal of Environment and Management*, 3.3 (2022), 219–27 <<https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.6651>>.

⁶A S Putra, S Hendriani, and Samsir, 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Pada Pengelola Bumdes Di Kabupaten Kuansing', *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31.2 (2020), hlm. 91–99.

⁷Rizaldi Putra and others, 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di

bahwa pelatihan tidak selalu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja, terutama dalam konteks tertentu yang memerlukan penyesuaian lebih lanjut.

Komitmen organisasi mencerminkan kesediaan dan kesetiaan karyawan untuk bekerja dengan penuh loyalitas terhadap tujuan organisasi. Sikap ini sangat *crucial* dalam lingkungan organisasi.⁹ Ketika komitmen rendah, individu cenderung bertindak sesuai kepentingan pribadi mereka. Sebaliknya, ketika seseorang memiliki komitmen yang kuat, mereka merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi tempat mereka berkontribusi. Penting untuk dicatat bahwa komitmen ini dapat bersifat dinamis dan berubah seiring bergantinya karyawan. Selain itu, karyawan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi karena kesuksesan organisasi sering kali bergantung pada komitmen mereka. Keterlibatan dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang benar-benar berkomitmen pada tujuan atau aktivitas tertentu, mendorong mereka guna melanjutkan

Smk Negeri Kota Pekanbaru', *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7.3 (2019), 328–43

⁸Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., and Hadi, M. A., 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8.2 (2021), hlm. 104–110.

⁹Tahir, E. dan Suci, R. P., 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara', *Ilmu Manajemen*, 4.1 (2018), hlm. 40–53.

pekerjaan mereka meskipun ada kesulitan. Tingkat keterlibatan menggambarkan bagaimana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan sebuah organisasi dan langkah penting apa yang mereka ambil untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian Anugrah menampilkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terkait kinerja karyawan,¹⁰ disisi lain Handayani & Wahyuni¹¹ serta Sari juga mengidentifikasi efek substansial komitmen terkait mekanisme kerja.¹² Tetapi penelitian Putra & Hendriani¹³ dan Sinaga menampilkan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya pada konteks khusus.¹⁴ Sehingga

¹⁰Agung Anugrah, 'The Impact Of Training And Compensation Twoard Employee Performance Through Organizatioanl Commitment As PT. Garuda Indonesia Branch Office Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 466.4 (2020), 466–77

¹¹Afiani Dwi Handayani and Salamah Wahyuni, 'Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja: Peran Mediasi Komitmen Organisasional', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 19.1 (2019), hlm. 25–38.

¹²Pipi Ida Sari, Marbawi Marbawi, and Murhaban Murhaban, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smk 1 Lhoksukon', *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4.2 (2020), hlm.67.

¹³A S Putra, S Hendriani, and Samsir, 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Pada Pengelola Bumdes Di Kabupaten Kuansing', *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31.2 (2020), hlm. 91–99.

¹⁴Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., and Hadi, M. A., 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8.2 (2021), hlm. 104–110.

perlunya penelitian dan pembahasan lebih lanjut untuk mendapat hasil temuan baru .

Pelatihan guru dan komitmen organisasi merupakan dua komponen vital yang sangat memengaruhi kinerja guru. Kedua aspek ini memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pengajaran yang diberikan. Dalam era yang senantiasa berubah ini, dunia pendidikan dituntut untuk siap menghadapi berbagai tantangan baru. Untuk itu, penting bagi guru untuk mendapatkan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan profesional mereka, sehingga siswa dapat dibekali dengan kecerdasan spiritual, sosial, intelektual, dan emosional yang mumpuni, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dari para guru, efektivitas pendidikan pun akan terganggu, dan tujuan pendidikan mungkin tidak dapat tercapai. Kinerja yang baik dari seorang guru tidak hanya ditentukan oleh dedikasi pribadi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan dan komitmen organisasi di sekolah.

Penelitian milik Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Negeri Sipil”.¹⁵ Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat diambil dari analisis penelitian ini: 1) Mekanisme kerja staff sangat terdampak dari pelatihan. 2) Mekanisme kerja staff tidak terdampak secara substansial oleh disiplin kerja. 3) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka. 4) Kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh komitmen organisasi. 5) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. 6) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh latihan, kompeten, taat kerja, komitmen kelompok kerja, dan stres karir. Hipotesis penelitian lain yang menekankan pada bagaimana kinerja guru dipengaruhi oleh pelatihan dan komitmen organisasi juga dapat didukung oleh temuan penelitian ini. Dalam penelitian Ghofuri; Supriyanto; Muhammad Sapruwan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan”.¹⁶ Penelitian ini melihat bagaimana komitmen organisasi dan pelatihan mempengaruhi kompetensi karyawan dan seberapa besar efeknya terhadap mekanisme kerja mereka; hasilnya

¹⁵Sri Langgeng Ratnasari, Elida Putri Sinaga, and Moch Aminudin Hadi, ‘Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara’, *Jurnal Trias Politika*, 5.2 (2021), 128–40

¹⁶Ghofuri, Supriyanto, and Safruwani, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan’, *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2.1 (2021), hlm. 17–25.

menunjukkan bahwa komitmen kelompok kerja dan pelatihan tak berdampak pada mekanisme kerja staff, tetapi kompetensi berdampak baik dan substansial terkait mekanisme kerja staff.

Kinerja guru berpengaruh besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas dalam organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan.¹⁷ Dalam perspektif Islam, kinerja berarti kesungguhan dan keinginan untuk melaksanakan tugas, seperti yang dikatakan Allah SWT pada surah at-Taubah ayat 9, 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“ Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Berlandas pemikiran M. Quraish Shihab, ayat ini dimaksudkan untuk mendorong orang untuk berhati-hati dan melihat apa yang mereka lakukan. “Dia mengingatkan mereka

¹⁷Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th edn (Harlow: Pearson, 2018), hlm. 45.

bahwa hakikat yang tidak dapat disembunyikan ada di balik setiap perbuatan baik dan buruk dan memiliki saksi yang mengidentifikasi dan menyaksikan hakikatnya, seperti Rasul Muhammad dan orang-orang yang beragama Islam setelah Allah SWT. Pada hari kiamat, Allah akan membuka tabir yang menutupi mata orang-orang yang melakukan hal-hal ini. Dengan demikian, orang-orang yang melakukan hal-hal ini akan mengetahui dan menyadari apa yang mereka lakukan.”¹⁸

Berdasarkan observasi pra-riset yang dilakukan oleh peneliti di SD Negeri Ngaliyan 01. Guru di SD tersebut telah mengikuti pelatihan seperti Profil Merdeka Belajar (PMM), Gemini AI, videografi, dan lainnya, serta mencoba menerapkan hasil pelatihan tersebut dalam praktik di kelas. Namun, tidak semua guru dapat menerapkan materi pelatihan secara optimal, sehingga diperlukan tindak lanjut atau pelatihan lanjutan. Selain itu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah tidak terbuka bagi semua guru, hanya perwakilan tertentu saja yang terpilih. Hal ini mengakibatkan adanya variasi dalam kinerja guru, terutama bagi guru yang lebih senior. Kegiatan pembelajaran tambahan biasanya diperlukan untuk memastikan bahwa metode pengajaran yang digunakan tidak hanya efektif, tetapi juga mendorong

¹⁸M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, vol 14, (Tangerang: Lentera Hati, 2017), hlm. 238.

permainan interaktif. Selain pelatihan, faktor lain yang memengaruhi gaya kerja guru adalah komitmen terhadap organisasi.

Di sisi lain, berdasarkan hasil observasi pra-riset, komitmen organisasi para guru di SD Negeri Ngaliyan 01 tergolong baik, dengan sebagian besar guru merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini. Mereka merasakan bahwa sekolah mendukung pengembangan profesional mereka, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap institusi dan mendorong peningkatan kinerja. Namun, beberapa guru menghadapi tanggung jawab tambahan atau tugas ganda karena keterbatasan sumber daya, yang dapat memengaruhi tingkat komitmen mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga pendidik SD Negeri Ngaliyan 01 Ibu Tumeiningsih pada hari Kamis, 17 Oktober 2024 bahwasanya pada setiap akhir semester, guru diwajibkan untuk melaporkan kinerja mereka melalui rapor kinerja, yang menunjukkan capaian kerja guru selama satu semester. Dari laporan ini, akan terlihat perbedaan antara guru yang berkinerja baik dan yang memerlukan peningkatan. Setelah seluruh guru menerima penilaian, SD Negeri Ngaliyan 01 dapat mengidentifikasi area pengembangan yang perlu diterapkan, baik dalam hal pelatihan peningkatan mutu, teknologi, maupun aspek lainnya, yang selanjutnya dapat

dipertimbangkan dalam penganggaran untuk pelatihan di tahun berikutnya.

Peneliti memilih untuk melakukan penelitian di SD Negeri Ngaliyan 01 sebab sekolah ini merupakan salah satu SD Negeri terbaik ke-2 di kota Semarang berdasarkan prestasi guru, siswa, kota, provinsi, nasional, dan internasional. Selain itu, sekolah ini mendapat pengakuan sebagai salah satu yang terbaik dengan menempati Peringkat 2 SD Terbaik Berprestasi dalam ajang Sang Juara tingkat Kota Semarang.

Tabel 1.1 Data Prestasi Peserta Didik

No.	Jumlah Prestasi siswa	Tingkat
1.	69	Kecamatan
2.	21	Kota
3.	13	Provinsi

Pencapaian ini tak lepas dari tingginya kinerja pendidik di SD Negeri Ngaliyan 01. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menganalisis secara bersamaan hubungan antara pelatihan teknologi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru di SD tersebut, yang terletak di Kota Semarang. Penelitian ini juga memberikan nilai tambah pada literatur yang ada dengan mengisi kesenjangan yang berkaitan dengan interaksi antara kedua

variabel independen dan variabel dependen. Diharapkan temuan penelitian ini tidak hanya dapat memperdalam pemahaman teoritis, tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis bagi sekolah pada upaya menaikkan etos kerja pendidik lewat manajemen pelatihan yang efektif dan penguatan komitmen organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai hubungan antara pelatihan teknologi, komitmen organisasi, dan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi dunia pendidikan, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sekolah dasar. Berdasarkan penjelasan tersebut, judul penelitian ini adalah **“Hubungan Antara Pelatihan Teknologi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang .“**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara pelatihan teknologi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang?
2. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang?

3. Apakah terdapat hubungan secara simultan antara pelatihan teknologi dan komitmen organisasi dengan kinerja di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memverifikasi hubungan antara pelatihan teknologi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang.
2. Untuk memverifikasi hubungan komitmen organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang.
3. Untuk memverifikasi secara simultan antara pelatihan teknologi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan wawasan dan pengetahuan tentang konsep pelatihan teknologi dan komitmen organisasi dengan kinerja guru. Sementara itu, penelitian ini bisa diterapkan untuk material penelitian pada masa mendatang untuk mendorong kemajuan penelitian tentang manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa terciptanya lingkungan pembelajaran yang lebih berkualitas. Dengan meningkatnya kinerja guru melalui pelatihan dan komitmen organisasi yang baik, siswa akan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih efektif, interaktif, dan mendukung pencapaian hasil belajar yang maksimal.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu guru di SD Negeri Ngaliyan 01 dalam meningkatkan kinerja guna mendukung tercapainya pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini memberikan wawasan praktis mengenai pentingnya pelatihan dan komitmen organisasi sebagai faktor yang menunjang peningkatan kinerja guru. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh guru untuk mengevaluasi dan memperbaiki kompetensi, sekaligus menjadi motivasi dalam meningkatkan

komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab profesional mereka.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat berupa pengalaman langsung dalam mengkaji hubungan antara pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja guru. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pada dunia pendidikan, mengajar merupakan aktivitas yang tujuannya guna meningkatkan keterampilan pendidik pada berpikir kritis dan bekerja sama baik secara individual atau kelompok guna mendiskusikan dan memecahkan masalah yang ada. Tujuannya pelatihan yakni guna meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola tugas-tugas mereka sendiri.¹⁹

Gary Dessler mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses yang dirancang untuk membekali karyawan, baik baru maupun yang sudah bekerja, dengan keterampilan dan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Contohnya adalah memberikan panduan kepada karyawan baru mengenai cara memasarkan produk

¹⁹Faiz Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Penerbit Rajagrafindo, 2016)

perusahaan secara efektif.²⁰ Pelatihan didefinisikan sebagai semua upaya yang dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada aktivitas khusus yang jadi tanggungjawab atau pada aktivitas yang terkait dengan aktivitas lain.²¹

Pada umumnya, pelatihan yakni tentang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan atau pekerja sehingga mereka dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan produktif.²² Namun, dalam pendidikan, pelatihan adalah program pengembangan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru di tingkat lokal, kabupaten/kota, propinsi, nasional, dan internasional.²³ Dengan demikian, pendidikan dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang diterapkan guru yang berkualitas guna meningkatkan pengetahuan dan

²⁰Pengaruh Disiplin Kerja and others, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10.1 (2020), 10–22. Hlm.5 <<https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>>.

²¹Alan Cowling and Chloe Mailer, *Managing Human Resources*, *Managing Human Resources*, 2013 <<https://doi.org/10.4324/9780080928807>>.

²²Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), hlm. 85

²³Marselur, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*, (Jakarta: Indeks, 2014), hlm. 96.

keterampilan siswa serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi sekolah.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut buku Profesor Fatah Syukur, Moekijat, tujuan pendidikan guru secara keseluruhan yakni guna meningkatkan *knowledge*, keterampilan, dan perilaku siswa. Pelatihan ini akan membantu para guru untuk lebih memahami dunia kerja, mengembangkan kualitas pribadi dan profesional mereka, memajukan karir mereka, dan meningkatkan kompetensi mereka sebagai guru.²⁴

Pelatihan juga memiliki dampak yang kuat terhadap pencapaian akademik karena memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perspektif baru yang dapat mengubah perilaku siswa. Pada akhirnya, hal ini akan membuat siswa belajar dengan lebih baik.²⁵ Beberapa kegunaan dijalankannya program pelatihan untuk sekolah yakni:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja sekolah secara menyeluruh;

²⁴Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), hlm. 85

²⁵Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 61.

- 2) Mewujudkan hubungan selaras antara pimpinan dan staff;
- 3) Adanya tahapan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat;
- 4) Menyokong perilaku terbuka manajemen melalui implementasi gaya manajerial yang partisipatif;
- 5) Meningkatkan semangat kerja menyeluruh karyawan dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi;
- 6) Memperlancar komunikasi yang efektif;
- 7) Pengakhiran konflik secara fungsional.

Selain itu, kegunaan pelatihan untuk pendidik yakni memberi bantuan pendidik membuat sebuah putusan yang lebih bagus, memperbaiki keterampilan mereka dalam menyelesaikan suatu masalah, dan internalisasi dan operasionalisasi faktor motivasional. Ini juga mendorong para guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerja mereka, meningkatkan rasa percaya diri mereka, dan memberikan informasi.

c. Aspek Penilaian Program Pelatihan

Pelatihan merupakan rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk berbagi wawasan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menguasai dan mengasah kecakapan terkait profesi, sehingga individu mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan. Pengalaman berpartisipasi dalam program pembinaan atau pengembangan kapasitas yang mendukung tugas pendidik (seperti yang difasilitasi oleh LPMP, P4TK, MGMP, KKG, instansi pendidikan, perguruan tinggi, atau organisasi profesional) juga menjadi bagian penting dari proses ini. Selama pelatihan, berbagai aspek dievaluasi untuk memastikan efektivitasnya:²⁶

1. Durasi pelatihan: Kian panjang durasi pelatihan yang diikuti oleh seorang pendidik, makin banyak pula keahlian dan kompetensi yang terasah, sehingga hal tersebut berkontribusi pada peningkatan kualitas proses pembelajaran.
2. Jika pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi para pendidik,

²⁶Yuliani Nurani Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio*, (Jakarta: Indeks, 2019), hlm. 95.

sekaligus selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan, kesesuaian antara isi pelatihan dan bidang programnya akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kapasitas dan kecakapan guru.

3. Penyelenggara pelatihan: Penyelenggara yang memberikan pelatihan kepada guru dapat berasal dari area kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan internasional.
4. Taraf pelatihan: Guru menerima pelatihan di berbagai tingkatan, termasuk tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan internasional.

d. Indikator Pelatihan

Pelatihan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja sebuah sekolah. Ini karena pelatihan memberikan guru kesempatan untuk memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan perspektif baru yang dapat meningkatkan belajar siswa mereka dan meningkatkan hasil belajar mereka.

Siagan, Rivai, Jauvanni, dan Mangkunegara mengidentifikasi berbagai indikator pelatihan, seperti

instruktur, peserta, materi, metode, fasilitas, dan tujuan pelatihan. Pelatihan yang terencana sesuai indikator ini akan menghasilkan manfaat maksimal. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, fasilitas, dan tujuan pelatihan.

1) Instruktur

Instruktur sangat penting untuk pelaksanaan pelatihan karena mereka yakni pemberi fasilitas yang gunanya untuk mempermudah proses pelatihan, dan mutu instruktur akan sangat memengaruhi hasil peserta. Guna jadi instruktur pelatihan, diperlukan beberapa kualifikasi:

- a) Memiliki keterampilan dalam pemahaman keperluan anggota secara bagus;
- b) Profesionalisme di ranah ahli;
- c) Mampu memberi jawaban atas keperluan anggota pelatihan.

2) Peserta

Peserta harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi untuk mengikuti pelatihan dan memiliki keinginan yang kuat untuk

mengikutinya. Peserta pelatihan harus memenuhi beberapa kriteria²⁷, termasuk :

- a) Keterampilan pra pelatihan;
 - b) Paham materi pelatihan;
 - c) Keterampilan pasca pelatihan.
- 3) Materi

Materi pelatihan harus selaras dengan tujuan untuk mengatasi masalah atau kesenjangan yang ada. Notoatmojo menekankan bahwa materi perlu relevan dengan masalah peserta, sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan, serta sejalan dengan aspek lain seperti peserta, media, metode, dan biaya, serta sebagainya.²⁸

2. Komitmen Organisasi Guru

a. Pengertian Komitmen Organisasi Guru

Komitmen terhadap organisasi tercermin ketika seorang pegawai menaruh keyakinan pada sebuah institusi beserta tujuannya, disertai keinginan

²⁷Sandra Dewi Herdiyati dan Sri Suwarsi, *Pengaruh terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka*, (Prosiding Manajemen, Vol. 5 No. 1, 2019), hlm. 279.

²⁸Arvian Yuli Artha, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 22.

kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.²⁹

Namun, seperti yang dinyatakan Menurut Mathis dan Jackson dalam Arina, “komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana tenaga kerja meyakini dan menerima tujuan organisasi, disertai keinginan untuk terus menjadi bagian dari lingkungan tersebut.”³⁰

Selain itu, Steers menyatakan dalam Ali Idrus bahwa komitmen terhadap organisasi menggambarkan kekuatan relatif dari identitas dan keterlibatan individu dalam organisasi, yang membagi komitmen kelompok jadi tiga kategori.³¹

1. Keinginan yang kokoh untuk tetap menjadi bagian dari organisasi;
2. Kesiediaan untuk berkontribusi secara aktif dalam menjalankan peran di organisasi;

²⁹Panggabean, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia 2022), hlm. 128.

³⁰Nurandini, A., *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan* (2023)

³¹Idrus, A., *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. (Tasikmalaya: Lekantara, 2002).

3. Keyakinan mendalam dan penerimaan penuh terhadap visi serta nilai-nilai yang dijunjung organisasi.

Berlandaskan opini di atas, bisa ditarik simpulan bahwa komitmen organisasi adalah ketika seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya, berusaha mempertahankan keanggotaannya dengan semaksimal mungkin, berusaha melakukan tanggung jawabnya terhadap organisasi dengan baik, dan bekerja sama dengan tekun dan sesuai dengan aturan atau arahan yang ada untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Indikator Komitmen Organisasi Guru

Beberapa ahli berpendapat bahwa indikator komitmen organisasi guru ini:

1) Berlandas Allen dan Mayer

Allen dan Mayer, sebagaimana dikutip oleh Panggabean, mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai sebuah gagasan yang terdiri dari tiga dimensi utama, yakni:

a) *Affective*

Affective commitment yakni “tingkat keterikatan emosional,

pengetahuan, dan keterlibatan seorang pekerja dengan organisasi. Mereka yang punya komitmen emosional yang tinggi terhadap organisasi punya motivasi dan keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi secara positif daripada mereka yang memiliki komitmen emosional yang lebih rendah”. Seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau tidak hadir dalam organisasi dikaitkan dengan komitmen emosi, menurut beberapa penelitian.

Menurut penelitian yang dilakukan pada perawat, komitmen *affective* memiliki hubungan yang positif dengan keinginan untuk melakukan sesuatu demi kemajuan dan menerima situasi sebagaimana adanya, dan hubungan yang negatif dengan kecenderungan untuk bertindak pasif atau mengabaikan keadaan yang tidak memuaskan.

b) *Normative*

Normative commitment “merujuk pada seberapa kuat seseorang secara mental terikat untuk bekerja untuk sebuah organisasi berdasarkan perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan kebahagiaan”. Orang-orang yang memiliki norma komitmen tinggi akan tetap di perusahaan karena mereka merasa memiliki tanggung jawab atau tanggung jawab. Meyer & Allen berpendapat “perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi, ini akan berdampak kuat pada pekerjaan”.

c) *Continuance commitment*

Continuance commitment yakni “suatu penilaian tentang biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Seseorang yang tetap berdedikasi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, tetapi karena mereka

menyadari kerugian besar yang akan mereka alami jika mereka meninggalkan organisasi”. Dengan demikian, orang-orang tidak diharapkan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi.³²

2) Menurut Mowday, Porter dan Steers

Dalam Kuntjoro, Mowday, Porter, dan Steers menyatakan bahwa komitmen kelompok terdiri dari tiga komponen³³, yakni:

- a) Menerima nilai dan tujuannya organisasi;
- b) Siap dan mampu berupaya atas nama kelompok;
- c) Keinginan guna bertahan jadi anggota pada kelompok (jadi bagian kelompok).

Komitmen dapat tercermin dari rasa keterikatan atau kecenderungan seseorang terhadap hal-hal tertentu, seperti hubungan, janji, pekerjaan, tanggung jawab, aktivitas, dan sebagainya. Tanggung jawab digambarkan dalam komitmen. Sangat penting untuk memiliki

³²Dewi, P. A., *Komitmen Afektif, Normatif, Dan Berkelanjutan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah)* (2019).

³³Sopiah, *Perilaku organisasi* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), hlm 85-87

komitmen; ini memungkinkan seseorang untuk mengukur konsistensi dan tanggung jawabnya dalam situasi yang mudah atau sulit, senang atau susah, ringan atau berat. Tanpa komitmen, tidak akan ada konsistensi.

Berdasarkan indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator komitmen organisasi berdasarkan teori Allen dan Meyer yang terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional dan keinginan untuk berkontribusi positif; komitmen normatif, yaitu tanggung jawab moral untuk tetap setia pada organisasi; serta komitmen berkelanjutan, yaitu kesadaran terhadap biaya atau kerugian yang dihadapi jika meninggalkan organisasi. Ketiga dimensi ini menggambarkan hubungan guru dengan organisasi secara emosional, moral, dan rasional. Pendekatan ini diperkuat oleh teori Mowday, Porter, dan Steers yang menekankan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi, serta keinginan untuk terus menjadi bagian darinya. Komitmen ini menjadi landasan penting dalam menganalisis kinerja guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang.

c. Kinerja Guru

a. Pengertian

Kinerja mencerminkan hasil kerja yang terlihat dari tindakan, prestasi, dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Tujuan pendidikan kini tidak hanya berfokus pada kebutuhan saat ini, tetapi juga pada pengembangan keterampilan untuk menghadapi tantangan di masa depan..

Menurut Whitmore, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau fungsi yang menjadi tuntutan seseorang dengan standar minimal untuk mencapai keberhasilan. Namun, kinerja yang sebenarnya melampaui harapan karena menetapkan standar tertinggi bagi diri sendiri dan melampaui ekspektasi orang lain. Dengan demikian, kinerja mencerminkan tindakan nyata, prestasi, serta keterampilan yang diperlihatkan seseorang dalam pekerjaannya.³⁴

Kinerja guru merujuk pada "prestasi kerja" atau hasil nyata dari pekerjaan mereka. Kinerja mencerminkan pencapaian yang terlihat dari tindakan, penampilan, dan hasil kerja sebagai cerminan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang

³⁴B. Uno Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2023), hlm. 59.

dimiliki. Keberhasilan kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dalam pekerjaan dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Karena kinerja guru yang buruk, maka karir akademik siswa mengalami kerugian yang signifikan. Ini umumnya memiliki dampak jangka panjang pada industri pendidikan. Akibatnya, baik akademisi maupun praktisi harus memperhatikan kinerja guru yang penting dalam industri pendidikan.³⁵

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk menggambarkan pemahaman, keterampilan, nilai, dan sikap mereka dalam menjalankan tugas serta peran, yang tercermin melalui tindakan, penampilan, dan hasil kerja mereka di lingkungan sekolah.³⁶ Sekolah sebagai lembaga pendidikan terlibat langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar, sehingga kinerja guru akan menentukan hasil pendidikan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

³⁵Sitti Hartinah, *Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia*, Journal of Universitas Pancasakti (2019).

³⁶Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2019), hlm. 88

1. Faktor kemampuan terdiri dari dua jenis, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan aktual. (*Knowledge* dan *skill*). Untuk melanjutkan pendidikan formal, seorang guru harus memiliki kedua kemampuan tersebut. Selain itu, mereka juga diharuskan untuk mengajar mata pelajaran yang mereka kuasai.
 2. Faktor pendorong, yang berasal dari sikap guru terhadap situasi kerja. Untuk mencapai tujuan dan tujuan lembaga pendidikan, guru harus dimotivasi. Motivasi untuk menjadi guru harus berasal dari rencana, bukan kebetulan atau paksa.
- c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah, kinerja adalah hasil kerja seseorang, atau dapat juga didefinisikan sebagai jumlah hasil kerja seseorang, yang ditentukan dengan menggunakan instrumen yang mengumpulkan data tentang hasil kerja orang tersebut. Kinerja mengacu pada tugas-tugas yang dilakukan oleh mereka yang dianggap profesional.

Menurut evaluasi kinerja guru, kinerja guru memiliki beberapa indikator, antara lain kualitas kerja, kecepatan dan efisiensi kerja, inisiatif kerja dan

kemampuan mengkomunikasikan hasil kerja.³⁷ Kinerja ini dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas pengajaran dan administrasi dengan hasil yang sesuai atau melebihi standar yang ditetapkan. Hal ini meliputi penguasaan materi pelajaran, penerapan metode pembelajaran yang efektif, dan kemampuannya menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

2. Kecepatan dan Ketepatan Kerja

Kecepatan kerja menunjukkan kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi kerja melibatkan pemanfaatan sumber daya secara optimal, termasuk waktu, tenaga, dan fasilitas, guna mencapai hasil pembelajaran yang maksimal.

3. Inisiatif dalam Kerja

³⁷Hamzah B. Uno dan Nina Lametenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2023), hlm.68

Inisiatif dalam kerja mencerminkan sikap proaktif guru dalam menyelesaikan tantangan, menciptakan strategi pengajaran baru, dan berinovasi dalam proses pembelajaran tanpa harus menunggu instruksi. Guru dengan inisiatif tinggi lebih adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan siswa.

4. Kemampuan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan keterampilan guru dalam menyampaikan hasil pembelajaran kepada siswa, orang tua, maupun pihak sekolah secara jelas, efektif, dan profesional. Komunikasi yang baik mendukung pencapaian tujuan pembelajaran serta memastikan semua pihak mendapatkan informasi yang relevan.

5. Komunikasi

Komunikasi dalam konteks kinerja guru merujuk pada keterampilan guru dalam menyampaikan informasi, pesan, atau materi pembelajaran kepada siswa, rekan kerja, dan pihak-pihak lain yang terkait, seperti orang tua siswa dan kepala sekolah. Komunikasi yang efektif tidak hanya berfokus pada penyampaian materi secara jelas dan terstruktur, tetapi juga

melibatkan kemampuan mendengarkan, memberikan umpan balik, serta membangun interaksi yang positif dengan siswa dan lingkungan sekolah.

Secara keseluruhan, kinerja guru memiliki peran vital dalam menentukan kualitas pendidikan. Dengan mengukur kinerja berdasarkan indikator-indikator ini, guru diharapkan dapat mengoptimalkan perannya dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan mendukung perkembangan siswa. Indikator yang dipilih berkaitan dengan situasi yang ada di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang. Berikut adalah rinciannya:

B. Kajian Pustaka Relevan

1. Rudolf Kempa, Lambertus Lokollo, Vando Kristi Makaruku (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Rudolf Kempa, Lambertus Lokollo, Vando Kristi Makaruku 2023 dengan judul “Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Guru PAUD Berbasis Bahasa Sehari-Hari di Kota Ambon”. Studi ini meneliti hubungan antara siswa yang belajar bahasa sehari-hari dan guru PAUD di Kota Ambon. Fokusnya adalah bagaimana siswa yang diajar dalam bahasa yang

mereka gunakan sehari-hari dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dan pengajaran mereka. Di kelas PAUD, sangat penting bagi anak-anak untuk memahami bahasa yang mereka kenal untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan hubungan antara guru dan murid serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana menerapkan pembelajaran dalam konteks lokal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini berdampak positif pada pekerjaan guru PAUD ketika siswa belajar bahasa setiap hari. Para guru yang berpartisipasi dalam program ini menekankan perlunya meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan anak-anak, membuat materi yang lebih mudah diakses, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif. Terbukti ini akan membantu para guru untuk memaksimalkan interaksi antara murid dan guru dan meningkatkan level pengajaran ke tingkat PAUD.³⁸

2. Fakhri Rabialdy (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri Rabialdy (2020) dengan judul “Analisis Hubungan Motivasi dan Program

³⁸Kampa, Rudolf, Lambertus Lokollo, and Vando Kristi Makaruku, ‘Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Guru PAUD Berbasis Bahasa Sehari-Hari Di Kota Ambon’, *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7.1 (2023), 963–70 <<https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.3630>>

Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Kota Pekanbaru”. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri Rabialdy mengkaji hubungan antara motivasi dan program pelatihan terhadap kinerja guru di Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja dan program pelatihan yang diikuti oleh guru memengaruhi kinerja mereka di sekolah. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari berbagai guru di Kota Pekanbaru untuk menganalisis pengaruh kedua variabel itu terkait capaian mekanisme kerja pendidik. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun program pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan mengikuti program pelatihan yang sesuai keperluan mereka cenderung memiliki mekanisme kerja yang lebih baik. Program pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, sementara motivasi yang kuat membantu mereka bekerja lebih optimal dalam proses belajar-mengajar. Penelitian ini menyarankan perlunya perhatian lebih terhadap pengembangan motivasi dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di Kota Pekanbaru.³⁹

³⁹Fakhri Rabialdy, ‘Analisis Hubungan Motivasi Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Kota Pekanbaru’, *Jurnal Pendidikan*

3. Muhammad Yudha Gutara, Tajuddin Pogo, dan Ahmad Badawi Saluy (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yudha Gutara, Tajuddin Pogo, dan Ahmad Badawi Saluy pada tahun 2021 berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru". Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru akan meningkat jika mereka menerima pelatihan yang berkaitan dengan kinerja mereka. Aspek Pelaksanaan Pembelajaran adalah komponen yang paling penting dalam hubungan antara Pelaksanaan Pembelajaran serta Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran mempengaruhi Kinerja Guru. Dalam aspek pelatihan, materi terkait pelaksanaan pembelajaran, metode, dan alat pembelajaran menjadi fokus utama juga termasuk. 2) Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja guru akan menghasilkan peningkatan kinerja. Faktor yang paling signifikan dalam hubungannya adalah kebutuhan untuk memahami bagaimana kegiatan pembelajaran memengaruhi kinerja

guru. Di antara dimensi ini adalah lingkungan kerja yang ramah, rekan kerja yang senang bekerja sama, dan hubungan dan komunikasi yang baik. 3) Kompetensi profesional sangat memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, kinerja guru akan berkembang seiring dengan tingginya kompetensi profesional yang dimiliki. Penguasaan SK/KD dalam merencanakan kegiatan pembelajaran berdasarkan kinerja guru menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja tersebut. Selain itu, pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional turut berperan dalam meningkatkan kinerja guru..⁴⁰

4. Erly Rahmawati, Idham Kholid, dan Riyuzen (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Erly Rahmawati, Idham Kholid, dan Riyuzen tahun 2021 dengan judul kajian "The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers" (Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar) menunjukkan temuan sebagai berikut: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Lemong Pesisir Barat. 2) Pengalaman mengajar juga memengaruhi kinerja guru SD. 3) Secara keseluruhan, pelatihan dan pengalaman

⁴⁰Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B., *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. Indikator*, vol 5(2), (2021).

mengajar berperan dalam memengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Lemong Pesisir Barat.⁴¹

5. Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, dan Evi Wulandari (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, dan Evi Wulandari (2019) dengan judul "*The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At SMK Negeri Pekanbaru*" menghasilkan temuan utama sebagai berikut: (1) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru. (2) Pelatihan menunjukkan dampak negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedua aspek tersebut. (4) Komitmen organisasi memberikan dampak positif, namun tidak signifikan, terhadap kepuasan kerja dan kinerja. (5) Kepuasan kerja

⁴¹Rahmawati, E., Kholid, I., & Riyuzen, R. (2021). The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers: Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Contemporary Islamic Education*, 1(2), 154-164.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁴²

6. Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasari dan Ervin Nora Susanti (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasari dan Ervin Nora Susanti (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru” menghasilkan temuan sebagai berikut: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan Batam. (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja guru. (3) Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap mekanisme kerja guru. (4) Mekanisme kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. (5) Secara keseluruhan, komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya

⁴²Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328-343.

organisasi, dan remunerasi berpengaruh terhadap mekanisme kerja guru di sekolah.⁴³

7. Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi (2021)

Penelitian yang diterapkan oleh Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi pada tahun 2021 berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil" menampilkan temuan sebagai berikut: Faktor-faktor berikut ini berdampak pada kinerja karyawan: 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan 4) Stres di tempat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.⁴⁴

8. Elvi Juniarti, Nur Ahyani, dan Arif Ardiansyah (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Juniarti, Nur Ahyani, dan Arif Ardiansyah pada tahun 2020 dengan

⁴³Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 76-90.

⁴⁴Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*, 8(2).

judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru" menghasilkan temuan bahwa 1) Persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru akan meningkat. 2)) Persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$, dengan konstanta 73,05, menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru. 3) Koefisien korelasi ganda menunjukkan hubungan baik antara komitmen kelompok kerja dan kepuasan karir secara keseluruhan terkait mekanisme kerja pendidik. Ini artinya ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin karir pendidik menjadi lebih efektif, mekanisme kerja pendidik akan meningkat.⁴⁵

9. Ainun Arsiska dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi (2020)

Jurnal yang ditulis oleh Ainun Arsiska dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi ini berjudul "Hubungan Antara Persepsi Dorongan Organisasi dengan Komitmen

⁴⁵Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193-199.

Organisasi Pendidik Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X". Penelitian tujuannya untuk mengkaji hubungan antara pandangan terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi di kalangan guru di MAN X. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik korelasi product moment pada 93 guru sebagai responden, temuan telaah menampilkan ada korelasi kokoh dan substansial pada kedua variabel tersebut ($r = 0,794$, $p < 0,05$). Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru, semakin tinggi pula komitmen organisasi mereka. Penelitian ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi seperti keadilan, penghargaan, dan dukungan supervisor dalam membangun komitmen guru untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan.⁴⁶

10. Nabeela Himmatus Tsuroya dan Syaiful Bakhri (2023)

Penelitian berjudul *"The Transformation of Teacher Performance: Mapping on the Effect of Training, Motivation, and Organizational Culture"* oleh Nabeela Himmatus Tsuroya dan Syaiful Bakhri menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terkait mekanisme kerja pendidik di SD Negeri Ngaliyan

⁴⁶A Arsiska and N Puspitadewi, 'Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X', *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9.6 (2022), hlm. 21–33.

01 Semarang. Studi ini memakai metode kuantitatif dengan regresi linear, melibatkan 32 guru sebagai responden yang dianalisis menggunakan kuesioner berbasis skala Likert. Fokus penelitian adalah untuk memahami bagaimana kombinasi ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Temuan kajian menampilkan pelatihan tidak memiliki efek substansial terkait mekanisme kerja pendidik. Selain itu, dorongan karir yang optimal melalui dukungan internal seperti komitmen profesional maupun eksternal seperti apresiasi mendorong guru untuk bekerja lebih efektif. Budaya organisasi yang positif, yang mencakup nilai-nilai bersama dan dukungan antaranggota, menciptakan lingkungan kerja kondusif yang turut meningkatkan kinerja guru.

Indikator utama yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pelatihan (frekuensi, relevansi, dan efektivitas pelatihan), motivasi kerja (dorongan internal dan eksternal), serta budaya organisasi (dukungan kolega dan integrasi kerja). Studi ini menegaskan bahwa optimalisasi pelatihan, peningkatan motivasi, dan penguatan budaya

organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.⁴⁷

Berdasarkan kajian pustaka di atas menunjukkan bahwa faktor utama seperti pendidikan, motivasi kerja, kompetensi profesional, pengalaman mengajar, pimpinan kepala sekolah, disiplin karir, dan budaya organisasi memengaruhi gaya kerja guru. Dukungan dan keadilan organisasi memperkuat komitmen guru, yang berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Pelatihan yang relevan dan dorongan karir yang optimal menaikkan mekanisme kerja pendidik, sementara disiplin kerja dan manajemen stres bisa berdampak negatif pada produktivitas. Peningkatan produktivitas guru memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan pengajaran individu, umpan balik yang memotivasi, dan lingkungan kerja yang terorganisir.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Namun, terdapat perbedaan pada subjek, variabel independen, indikator, dan metodologi penelitian. Penelitian ini memusatkan

⁴⁷Nabeela Himmatu Tsuroya and Syaiful Bakhri, 'The Effect of Academic Supervision and Organizational Culture on Teacher Performance', *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 7.5 (2023), 1027 <<https://doi.org/10.33578/pjr.v7i5.9491>>.

perhatian pada SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang dengan dua variabel independen, yakni komitmen organisasi dan pelatihan teknologi, sehingga penelitian ini sangat terkait dengan kondisi yang ada di sekolah tersebut.

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan.⁴⁸

Sebagai penguat hipotesis untuk penelitian ini, berikut beberapa hasil hipotesis dari jurnal penelitian yang memiliki rumusan masalah yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian ini.

1. Hipotesis Pelatihan Teknologi (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Penelitian Gutara et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan relevan, motivasi tinggi, dan kompetensi profesional memperkuat keterampilan pendidik.⁴⁹ Hervie dan Winful (2018) juga menemukan bahwa pelatihan efektif meningkatkan keterampilan,

⁴⁸Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND (Bandung: Alfabeta, 2019)

⁴⁹Gutara, Pogo, and Saluy, 'Pengaruh Pelatihan'.

pengetahuan, dan kompetensi profesional guru, menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan yang terstruktur.⁵⁰

Perbedaan kedua penelitian terletak pada ruang lingkupnya, di mana Gutara et al. (2021) mencakup pelatihan, dorongan kerja, dan kompetensi profesionalisme secara simultan, sedangkan Hervie dan Winful (2018) fokus pada pelatihan sebagai variabel tunggal. Mengacu pada pandangan Profesor Fatah Syukur dan Moekijat, pelatihan tujuannya guna pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru, yang mendukung pengembangan kualitas pribadi dan profesional mereka.⁵¹ Meski memiliki fokus berbeda, kedua penelitian sepakat bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kesimpulan dari kedua penelitian ini mendukung hipotesis alternatif (H1), yaitu bahwa pelatihan memiliki hubungan signifikan terkait kinerja guru. Berlandaskan bukti empiris itu, hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

H₀ : “Pelatihan teknologi diduga tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang”.

⁵⁰Hervie and Winful, 'Enhancing Teachers' Performance.

⁵¹Fatah Syukur, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, hlm.

H₁ :“Pelatihan teknologi diduga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang”.

2. Hipotesis Komitmen Organisasi (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Ruyani et al (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan.⁵² Komitmen organisasi dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan, sementara budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sebaliknya, penelitian Anugrah mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi secara konsisten memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung pandangan bahwa komitmen terhadap organisasi memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.⁵³

Perbedaan utama antara kedua penelitian ini adalah fokus Ruyani et al. pada beberapa faktor secara simultan,

⁵²Ruyani, Ratnasari, and Susanti, 'Pengaruh Komitmen Organisasi'.

⁵³Anugrah, 'The Impact of Training', 466–77.

sedangkan Anugrah berfokus pada komitmen organisasi sebagai variabel tunggal. Meski demikian, keduanya sepakat bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja. Menurut pemaparan diatas, hipotesis untuk variabel komitmen organisasi diantaranya :

H_0 : “Komitmen organisasi diduga tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang”.

H_1 : “Komitmen organisasi diduga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang”.

3. Hipotesis Pelatihan Teknologi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Penelitian oleh Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, dan Evi Wulandari (2019) berjudul “*The Effect of Motivation, Training, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teachers at SMK Negeri Pekanbaru*” menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh substansial terkait mekanisme kerja pendidik , sementara komitmen organisasi dan motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan

kinerja.⁵⁴ Sementara itu, penelitian Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi (2021) berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Patuh Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja Terhadap Mekanisme Kerja Pegawai Negeri Sipil” menemukan bahwa pelatihan dan kompetensi berefek substansial pada mekanisme kerja karyawan, sementara itu disiplin kerja dan komitmen organisasi menunjukkan hasil yang beragam dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya pelatihan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja, meskipun beberapa faktor lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.⁵⁵

Perbedaan utama antara kedua penelitian terletak pada fokus variabel yang diteliti. Penelitian pertama lebih fokus pada efek pelatihan dan komitmen organisasi terkait mekanisme kerja guru, sedangkan penelitian kedua mencakup lebih banyak faktor, termasuk kompetensi, patuh kerja, dan streskarir terkait mekanisme kerja PNS. Kedua kajian ini mengonfirmasi bahwa pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

⁵⁴Putra, ‘Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi’, 328–43.

⁵⁵Sinaga, Ratnasari, dan Hadi, ‘Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja’, 8.2.

Secara umum, penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

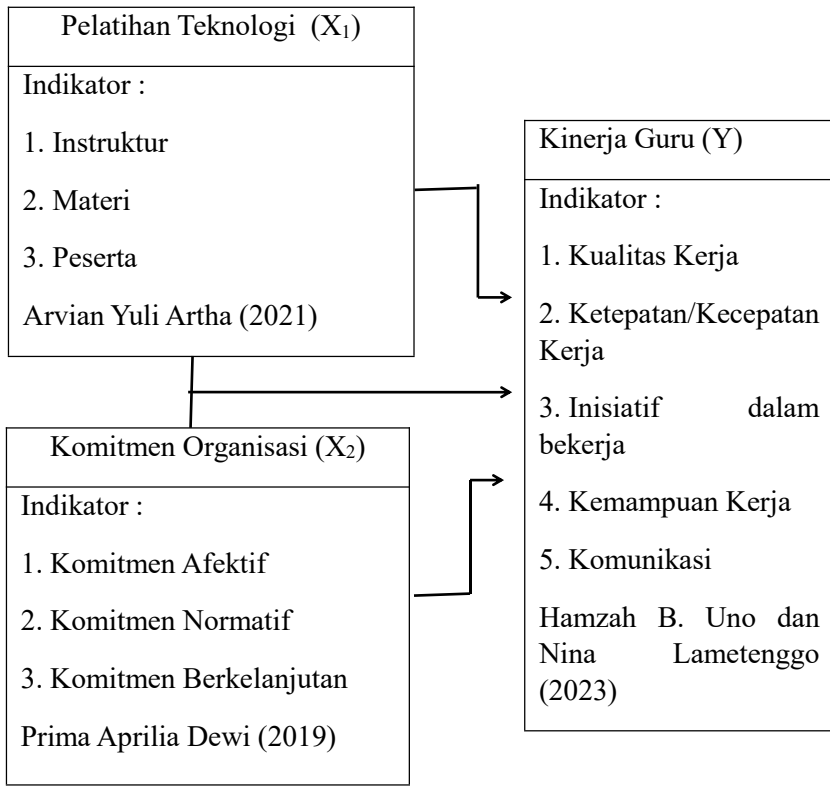
H_0 : “Pelatihan teknologi dan komitmen organisasi diduga tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang”.

H_1 : “Pelatihan teknologi dan komitmen organisasi diduga secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang”.

D. Kerangka Berpikir

Berbagai teori yang telah dideskripsikan digunakan untuk membentuk kerangka berpikir, yang mencakup analisis hubungan antar variabel.⁵⁶ Kerangka berpikir berikut dapat dibuat berdasarkan landasan teori dan kajian literatur:

⁵⁶Tegor, Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Klaten: Lakeisha, 2019). hlm. 40.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini judulnya berjudul “Hubungan antara Pelatihan Teknologi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang”. Analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan atau asosiasi antara dua atau lebih variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat, melainkan seberapa kuat dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut.⁵⁷

Penelitian ini menggunakan data statistik, sehingga analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (inferensial) atau rumus-rumus statistik matematika. Penelitian kuantitatif yakni metode penelitian yang pakai numerik sejak pengumpulan data, penerjemahan data, dan visualisasi hasil penelitian. Metode ini menyusun penelitian secara sistematis dan terstruktur dari awal hingga akhir. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada positivisme dan ditujukan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

⁵⁷ Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2015).

Pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan tujuan dari analisis data adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁵⁸

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SDN Ngaliyan 01 Semarang, yang terletak di Jl. Prof. Hamka, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama semester ganjil (semester 1) tahun akademik 2024/2025, durasi ½ bulan, dari tanggal 11 November hingga 22 November 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah kelompok yang digunakan untuk generalisasi, yang meliputi objek atau subjek dengan ciri dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil

⁵⁸Sidu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 17.

kesimpulannya.⁵⁹ Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 32 orang, yaitu semua guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

2. Sampel

Sampel yakni bagian dari subjek atau objek yang mewakili populasi.⁶⁰ Pengambilan sampel harus mencerminkan kualitas dan karakteristik populasi tersebut. Karena jumlah guru di SD Negeri Ngaliyan 01 terbilang kecil, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.⁶¹ Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru di SD Negeri Ngaliyan 01, sebanyak 32 orang.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian yakni beberapa hal yang ditetapkan oleh peneliti guna mempelajari untuk mendapatkan informasi dan selanjutnya membuat simpulan.⁶² Subjek penelitian dari berbagai gejala disebut variabel. Variabel yakni beberapa hal yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti

⁵⁹Erwin Widiaworo, *Mahir Penelitian Pendidikan Modern*, (Yogyakarta: Araska, 2018), hlm. 82.

⁶⁰Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, & Mixed Methode*, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), hlm. 62

⁶¹ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif*.

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2019).

agar memperoleh pengetahuan untuk membuat kesimpulan.⁶³

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut penjelasannya.

1. Variabel Independen

Variabel independen (terikat) yakni komponen yang mempengaruhi peralihan dan timbulnya variabel dependen.⁶⁴ Variabel bebas independen diwakili dengan simbol (X).⁶⁵ Dua variabel independen pada kajian ini yakni pelatihan teknologi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂).

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Pelatihan dan Komitmen Organisasi

Variabel	Sumber	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal
Pelatihan Teknologi (X₁)	Arvian Yuli Artha (2021)	Instruktur	P1 : Profesional Instruktur	1,2,3
		Materi	P2 : Relevansi Materi	4,5,6
		Peserta	P3 : Antusias dalam kegiatan	7,8,9
Komitmen	Prima	Komitmen	KO1 : Ikatan	10,11,

⁶³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013).

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

Organisasi (X₂)	Aprilia Dewi (2019)	Afektif	emosional dan keyakinan oleh nilai-nilai organisasi	12
		Komitmen Normatif	KO2 : Kewajiban bertahan di organisasi, karena aturan-aturan yang dibuat organisasi.	13,14, 15
		Komitmen Berkelanjutan	KO3 : Bertahan di organisasi karena terdapat nilai ekonomi sebagai penunjang kehidupan bila dibandingkan meninggalkan organisasi tersebut.	16,17, 18

2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau dependen ditunjukkan dengan simbol (Y). Variabel dependen yakni variabel yang terefek variabel bebas.⁶⁶ Adanya variabel independen menyebabkan variabel ini muncul. Variabel independen menentukan

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

seberapa besar pengaruh variabel dependen. Kinerja guru (Y) adalah variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Guru

Variabel	Sumber	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal
Kinerja Guru (Y)	Hamzah B. Uno dan Nina Lameten ggo (2023)	Kualitas Kerja	KG1 : Menguasai bahan, mengelola kelas dan proses belajar mengajar	19,20
		Kecepatan/ Ketepatan Kerja	KG2 : Media , landasan pendidikan dan program pengajaran	21,22
		Inisiatif dalam Kerja	KG3 : Memimpin kelas, interaksi dan penilaian	23,24
		Kemampuan Kerja	KG4 : Mengambil berbagai metode dalam pembelajaran.	25
		Komunikasi	KG5 : Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan hasil penelitian.	26,27

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Karena data dikumpulkan pada bentuk angka, penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Ada dua variabel independen (X) dalam penelitian ini: pelatihan teknologi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Variabel dependen (Y) adalah kinerja guru.

2. Sumber Data

Arikunto memaparkan terkait subjek penelitian adalah sumber data yang dapat didapat.⁶⁷ Guna menghimpun data, kajian ini menggunakan angket atau kuesioner. Dengan kata lain, responden adalah individu yang bersedia menjawab persoalan yang diajukan oleh peneliti. Kuesioner yakni teknis penghimpunan data yang melibatkan memberi responden sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab.⁶⁸ Peneliti harus memahami dengan baik variabel yang akan diukur dan tanggapan responden agar metode ini efektif.

Sumber data primer dan sekunder adalah dua kategori.⁶⁹ Data primer diperoleh langsung oleh peneliti; sementara, data sekunder berasal dari sumber yang telah

⁶⁷ Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), hlm. 63.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

⁶⁹ Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), hlm. 64.

ada. Dalam penelitian ini, data sekunder berasal dari karyawan SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang, sementara data primer dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Peneliti juga merujuk pada buku dan jurnal.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Peneliti menggunakan angket untuk mengumpulkan data. Menurut Arikunto, kuesioner atau angket merupakan serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang terkait dengan subjek penelitian dan kehidupan pribadi mereka.⁷⁰

Dalam penelitian ini, skala Likert diterapkan untuk menilai pandangan individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Menurut Sugiyono, variabel yang digunakan berupa indikator yang menjadi acuan untuk mengevaluasi kuesioner atau pernyataan. Pada skala Likert, respon dibedakan dalam berbagai tingkatan sebagai berikut.⁷¹

⁷⁰ Eko Nugroho, *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner* (Malang: Tim UB Press, 2018), hlm. 19.

⁷¹ Muslich dan Sri Iswati Anshori, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2018), hlm. 76.

Tabel 3.3 Pengukuran Skala

Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot/Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan informasi yang bertujuan mendapatkan informasi langsung dari lokasi penelitian. Dokumen yang dimaksud berupa buku, laporan, kebijakan, maupun gambar yang berkaitan dengan penelitian.⁷²

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah tahap yang dilakukan setelah pengumpulan informasi dari sampel selesai. Kegiatan dalam analisis ini mencakup pengumpulan, penjabaran dalam bentuk tabel, penyajian, serta penghitungan data untuk menjawab

⁷² Riduwan, Skala Pengukuran
(Bandung: Alfabeta, 2007), hlm 31.

rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁷³

1. Analisis Deskriptif

Menurut Safrida, teknik analisis deskriptif merupakan metode untuk mendeskripsikan data tanpa membuat generalisasi yang berlaku secara umum. Teknik ini memberikan gambaran awal mengenai setiap variabel yang diteliti, dengan informasi yang meliputi nilai rata-rata (mean), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi.⁷⁴

2. Analisis Validitas

Menurut Sugiyono, validitas berarti instrumen tersebut mampu menghitung apa yang aslinya diukur. Sebuah instrumen yang valid berarti alat ukuran yang diterapkan guna menghimpun data memang tepat dan sesuai.⁷⁵ Sementara itu, menurut Arikunto, validitas merujuk pada tingkat kesahihan atau keabsahan suatu instrumen dalam mengukur apa yang dimaksud.⁷⁶

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 38.

⁷⁴Safrida Hafni Sahir, hlm38.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

⁷⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013)

Hipotesis yang akan digunakan adalah:

H_0 : Item-item instrument tidak valid dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

H_1 : Item-item insrument valid dalam mengukur variabel yang diteliti.

Untuk menguji validitas dari suatu instrument menggunakan korelasi *product moment*. Rumus korelasi *product moment* yaitu: ⁷⁷

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Besarnya Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subyek Uji Coba

X = Skor Butir

Y = Skor Total

X^2 = Kuadrat skor butir X

Y^2 = Kuadrat skor butir Y

Xy = Perkalian skor butir X dengan skor butir Y

Validitas diukur dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* dengan tabel *Product Moment*

⁷⁷ Safrida Hafni Sahir, Metodologi Penelitian (KBM Indonesia, 2022)

pada tingkat signifikansi 5%. Uji validitas *Person Product Moment* didasarkan pada prinsip mengkorelasikan skor setiap item kuesioner dengan skor total jawaban responden. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas *Person Product Moment* dengan standar penelitian *2-tailed (two-tailed)* dilihat dari dua sisi yaitu nilai dari r_{hitung} dan nilai dari signifikansinya. Untuk mengetahui apakah butir pernyataan pada penelitian ini valid atau tidak valid, syaratnya adalah:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Selain itu, dilihat juga dari nilai signifikansinya,

- a) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dinyatakan valid.
- b) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dinyatakan tidak valid.

Apabila di dalam butir pernyataan diketahui nilai r_{hitung} positif atau valid sedangkan nilai signifikansinya tidak valid, angket yang diuji cobakan kepada 30 responden guru di SD Jatibarang

01. Data uji coba kemudian dianalisis untuk mendapatkan skor dan menghitung hasilnya.

3. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu uji, yakni sejauh mana suatu uji tersebut dapat dipercaya untuk memberikan hasil yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diujikan pada situasi yang berbeda-beda. Sugiyono mengungkapkan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama jika dilakukan pengecekan berulang-ulang,⁷⁸

Reliabilitas berkenaan dengan taraf keakuratan temuan penghitungan dari suatu instrument. Rumus Alpha yakni:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \left(\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan

r_{11} : reliabilitas instrument

k : banyaknya soal/ pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

σt^2 : varians total

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

Nilai Konstanta Cronbach Alpha adalah 0,60 maka jika instrument tersebut nilainya $>0,60$ dinyatakan reliabel. Kriteria uji reliabilitas pada penelitian ini menurut Arikunto sebagai berikut:⁷⁹

Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,81-1,00	Sangat reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,00-0,20	Kurang reliabel

Daerah kritis uji reliabilitas sebagai berikut:⁸⁰

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ rtabel, maka instrument dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ rtabel, maka instrument dikatakan tidak reliabel.

4. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis data dilakukan sebelum analisis lanjutan atau pengujian hipotesis. Pra-pengujian diterapkan untuk menentukan kelayakan analisis data. Kajian ini mencakup empat uji prasyarat, yaitu uji asumsi dasar dan uji

⁷⁹ Arikunto, Manajemen Penelitian

⁸⁰ Fanani, Djati, and Silvanita.

asumsi klasik regresi. Uji asumsi dasar meliputi 1) Uji normalitas, 2) Uji linearitas. Penjelasan lebih lanjut tentang masing-masing uji prasyarat disampaikan berikutnya.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan pra pengujian hipotesis untuk memastikan data pada setiap variabel bersifat normal. Sugiyono menjelaskan bahwa uji ini bertujuan untuk memeriksa distribusi data.

a) Hipotesis

$H_0 : F_n(X) = F_n(X)$ (residual berdistribusi normal)

$H_1 : F_n(X) \neq F_n(X)$ (residual tidak berdistribusi normal)

b) Statistik Uji

$$D = \frac{Sup}{x} |F_n(x) - F_0(x)|$$

Keterangan :

$F_n(x)$ = nilai peluang kumulatif berdasarkan data sampel.

$F_0(x)$ = nilai peluang kumulatif dibawah H_0 .

Taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

c) Daerah Kritis

- Jika signifikansi atau nilai *Asymp.Sig* > 0,05, maka terima H_0 artinya data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi atau nilai *Asymp.Sig* < 0,05, maka tolak H_0 artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Menurut Riduwan, uji linearitas tujuannya guna mengevaluasi apakah dua variabel memiliki hubungan linier. Uji ini diterapkan untuk memeriksa apakah variabel bebas berhubungan linier dengan variabel terikat. Dalam kajian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan metode *Test for Linearity*.⁸¹

a) Hipotesis :

H_0 = Model regresi linear

H_1 = Model regresi tidak linear

b) Statistik Uji :¹¹⁷

$$F_{osb} = \frac{RKGTC}{RKM}$$

Keterangan:

Fosb= F observasi

RKGTC = Rerata Kuadran Galat Tuna cocok

⁸¹Riduwan, *Dasar Statistika*.

RKGM = Rerata Kuadran Galat Murni

c) Daerah Kritis:

- Jika nilai Signifikasinya $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya model regresi tidak linear.
- Jika nilai signifikasinya $< 0,05$, maka H_0 diterima, artinya model regresi linear.

5. Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menerapkan beberapa teknik uji hipotesis, yaitu 1) analisis korelasi sederhana, 2) korelasi berganda, dan 3) analisis determinasi. Teknik ini bertujuan untuk menggambarkan seberapa besar hubungan pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang. Penjelasan mengenai teknik uji hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono, untuk menguji hubungan dan membuktikan hipotesis antara dua variabel yang datanya berjenis interval atau rasio, digunakan teknik korelasi *product moment*.⁸²

a) Hipotesis :

⁸²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

H₀: Tidak ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel.

H₁: Ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel.⁸³

b) Statistik :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y

N = Jumlah responden

Agar dapat menginterpretasikan koefisien korelasi, digunakan pedoman yang diberikan oleh Sugiyono dalam tabel berikut.⁸⁴

Tabel 3.5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien

⁸³ Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2012)

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

c) Daerah kritis :

- a. Jika $p\text{-value} < \alpha$ (biasanya 0,05), maka H_0 ditolak, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.
- b. Jika $p\text{-value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan.

2. Analisis Korelasi Ganda

Sugiyono mengungkapkan bahwa korelasi ganda diterapkan untuk menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen secara bersamaan dengan satu variabel dependen, yaitu hubungan antara X_1 (pelatihan) dan X_2 (komitmen organisasi) dengan Y (kinerja pendidik).⁸⁵

a) Hipotesis :

⁸⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

H_1 : Ada hubungan yang signifikan secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

b) Uji Statistik :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{y12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$: menunjukkan korelasi antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y.

r_{yx_1} : menggambarkan korelasi produk momen antara X_1 dan Y.

r_{yx_2} : menggambarkan korelasi produk momen antara X_2 dan Y.

$r_{x_1x_2}$: menunjukkan korelasi produk momen antara X_1 dan X_2 .

c) Daerah Kritis :

- Jika $p\text{-value} < \alpha$ (biasanya 0,05), maka H_0 ditolak, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.
- Jika $p\text{-value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah hasil kuadrat dari koefisien korelasi yang berikutnya dikalikan dengan 100%. Alat ukur ini diterapkan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan untuk menilai kontribusi variabel X dalam menentukan variabel Y. Rumus berikut digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:⁸⁶

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

⁸⁶Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Dengan dibangunnya Bendungan Siingas yang terletak di area pemakaman Ngaliyan, SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang hadir sejak tahun 1918. Tahun 1918 tertera jelas di pintu Bendungan Siingas. Saat itu, sekolah ini masih bernama Sekolah Rakyat (SR) pada zaman Belanda.

Sekolah ini awalnya didirikan depannya makam Ngaliyan dengan hanya dua ruangan. Lokasi tersebut sebelumnya digunakan untuk kegiatan TK Pertiwi, dengan dinding dan atap yang masih berupa anyaman bambu. Kini, dindingnya telah direnovasi menjadi tembok, dan fasilitas sekolah semakin berkembang dengan adanya lapangan luas, taman yang cantik, serta pohon-pohon yang rimbun di sekitarnya.

SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang bertujuan mencetak peserta didik yang memiliki karakter sesuai nilai-nilai Pancasila, unggul dalam prestasi, menguasai teknologi, dan memiliki kepedulian terhadap lingkungan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, sekolah mengemban misi membentuk siswa yang religius, santun, berakhlak mulia, serta menerapkan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan,

Santun). Selain itu, sekolah menanamkan nilai disiplin, kejujuran, kemandirian, gotong royong, dan tanggung jawab melalui kegiatan seperti Saberling (Sapu Bersih Lingkungan). Fasilitas untuk pengembangan bakat dan minat tersedia melalui kegiatan ekstrakurikuler, sekaligus mendukung pencapaian prestasi di tingkat nasional dan internasional. Guru di sekolah ini diberdayakan untuk meningkatkan profesionalisme dalam pembelajaran berbasis IT dan pendekatan Merdeka Belajar. Pemanfaatan lingkungan dan budaya lokal juga menjadi fokus, seperti melalui kegiatan kewirausahaan budidaya tomat dan pepaya, permainan tradisional, serta inovasi pengelolaan limbah. Dengan akreditasi “A,” sekolah ini menerapkan sistem belajar lima hari dalam seminggu, dari Senin hingga Jumat.

Jumlah siswa di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang cukup besar, hal demikian bisa dilihat dari total siswa yang jumlahnya 665 orang, total pendidik 32 , dan tendik totalnya 5. Rincian total data dan total siswa SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang bisa dilihat pada tabel ini:

Tabel 4.1 Guru dan Peserta Didik SD Negeri
Ngaliyan 01 Semarang

Jenis Kelamin	Guru dan Tenaga Pendidik	Peserta didik
Laki-laki	18	324
Perempuan	21	341

Jenis Kelamin	Guru dan Tenaga Pendidik	Peserta didik
Total	39	665

B. Data Demografi Responden

Hasil penelitian ini mengacu pada data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Proses analisis data didasarkan pada pengisian kuesioner yang dibagikan kepada 32 responden merupakan seluruh pendidik SD Negeri Ngaliyan 01. Ini yakni gambaran demografi dari data responden dalam penelitian ini.

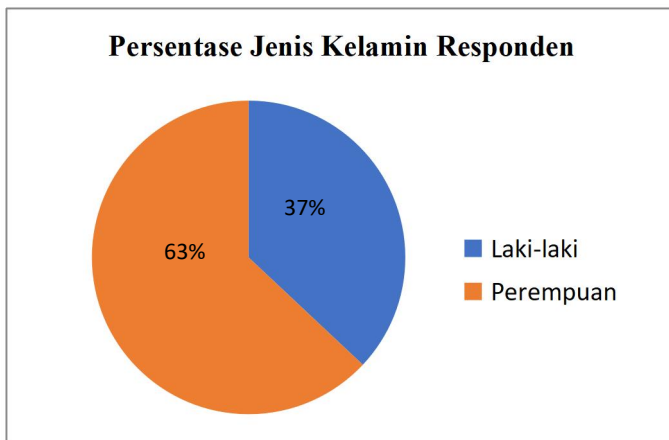
Tabel 4.2 Jumlah Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Total kuesioner yang disebar	32	100%
Total kuesioner yang kembali	32	100%
Total kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Total kuesioner yang diolah data	32	100%

Berdasarkan tabel 4.2, total kuesioner yang telah disebar kembali seluruhnya (100%) sehingga dapat diolah datanya. berikut ini karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini rincian karakteristik responden dalam penelitian ini.

1. Data Jenis Kelamin Responden

Pada penelitian ini, responden didominasi oleh perempuan dengan total 20 responden dan laki-laki sebanyak 12 responden.



Gambar 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar 4.1, diketahui bahwa persentase responden laki-laki sebesar 37% dan persentase responden perempuan sebesar 63%.

2. Data Usia Responden

Berikut ini data usia responden dalam penelitian ini:

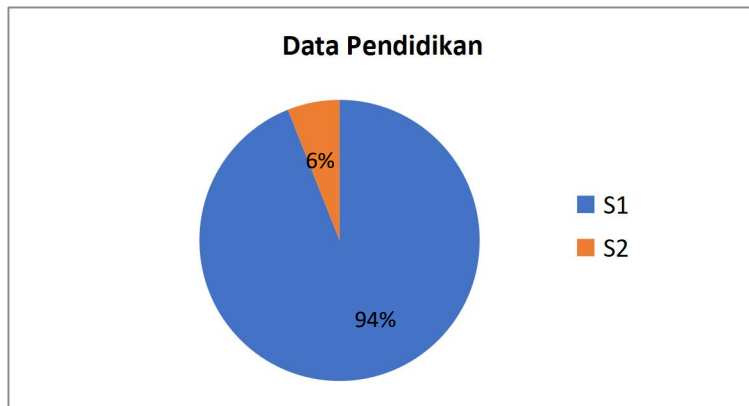
Tabel 4.3 Frekuensi Data Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
≤ 30	3	10%
31-40	9	28%
41-50	10	31%
≥ 50	10	31%
Total	32	100%

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa responden yang berusia ≤ 30 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 10%, responden yang usianya 31-40 tahun sebesar 9 responden dengan persentase 28%, responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 31%, dan responden yang usianya 51 tahun ke atas berjumlah 10 responden dengan persentase 31%.

3. Data Pendidikan Responden

Guru di SDN Ngaliyan 01 sebagian besar sudah menjalankan pendidikan S1 sebesar 30 responden dan yang menempuh pendidikan S2 sebanyak 2 responden. Berikut ini data pendidikan responden dalam penelitian ini:



Gambar 4.2 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Berlandaskan gambar 4.2, teridentifikasi persentase responden yang menempuh pendidikan S1 sebesar 94% dan persentase responden yang menempuh pendidikan S2 sebesar 6%.

4. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Deskriptif hasil penelitian adalah hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden tentang “Hubungan Antara Pelatihan Teknologi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru Di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang”. Berikut ini adalah kecenderungan tanggapan responden pada tiap variabel kajian yang akan dipaparkan pada skala di bawah ini:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

- a. Indeks min : 1
- b. Indeks maks : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Tabel 4.4 Kategori Skala

Skala	Kategori	Skor
1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju	1
1,81 – 2,60	Tidak setuju	2
2,61 – 3,40	Ragu-ragu	3
3,41 – 4,20	Setuju	4
4,21 – 5,00	Sangat setuju	5

Berikut ini data hasil pengisian kuesioner pada variabel penelitian pelatihan.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Pelatihan Teknologi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Frek	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Instruktur memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi pelatihan.	0	0	0	17	15	32	4,46	Sangat setuju
2	Instruktur memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya dan berdiskusi.	0	0	0	10	22	32	4,68	Sangat setuju
3	Instruktur mampu mengatur waktu pelatihan dengan efektif.	0	0	2	15	15	32	4,40	Sangat setuju

4	Materi pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru.	0	0	0	18	14	32	4,43	Sangat setuju
5	Materi pelatihan disampaikan secara mendalam dan komprehensif	0	0	2	22	8	32	4,18	Setuju
6	Materi pelatihan mengacu pada perkembangan teknologi dalam pembelajaran.	0	0	0	13	19	32	4,59	Sangat setuju
7	Setelah mengikuti pelatihan ini, saya merasa lebih memahami materi yang diajarkan.	0	0	1	24	7	32	4,18	Setuju
8	Saya antusias untuk menerapkan pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan ini.	0	0	2	22	8	32	4,18	Setuju
9	Saya merasa percaya diri untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan ini dalam	0	0	2	25	5	32	4,09	Setuju

	kegiatan pembelajaran.								
Rata-rata skor variabel pelatihan teknologi (X_1)								4,35	Sangat setuju

Berlandaskan data 4.5, bisa ditarik simpulan bahwa rata-rata komentar responden dalam variabel pelatihan yakni “sangat setuju” dengan mean skor 4,35.

Aspek instruktur dalam variabel pelatihan memperoleh skor tertinggi dengan rata-rata 4,68 dalam kategori “sangat setuju”. Kemudian tanggapan responden pada indikator peserta memperoleh skor terendah yakni dengan rata-rata 4,09 dalam kategori “setuju”. Rata-rata tanggapan responden dalam variabel pelatihan ini dalam kategori sangat setuju sesuai dengan penelitian yang diterapkan Muhammad Yudha Gutara, Tajuddin Pogo, dan Ahmad Badawi Saluy pada kajian yang judulnya “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru.

Selain itu, rata-rata tanggapan responden dalam kriteria sangat setuju ini juga relevan dengan penelitian yang berjudul *The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers* (Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar

Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar) oleh Erly Rahmawati, Idham Kholid, dan Riyuzen yang menunjukkan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Lemong Pesisir Barat.

Kedua penelitian tersebut bersamaan menyelidiki terkait variabel pelatihan dan mekanisme pendidik seperti yang dilakukan oleh peneliti, letak perbedaannya adalah pada pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, sedangkan peneliti menggunakan uji korelasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru akan semakin meningkat jika guru memperoleh pelatihan yang tepat sesuai dengan bidangnya. Seorang guru tentunya membutuhkan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan diri sehingga dapat diterapkan dalam pembelajaran.

Berikut ini data hasil pengisian kuesioner pada variabel penelitian komitmen kelompok kerja.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Frek	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah/instansi ini	0	0	0	12	20	32	4,62	Sangat setuju

2	Saya merasa terdorong untuk berkontribusi lebih banyak bagi keberhasilan sekolah/instansi ini	0	0	0	16	16	32	4,5	Sangat setuju
3	Saya merasa komitmen saya terhadap sekolah/instansi ini mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.	0	0	0	17	15	32	4,46	Sangat setuju
4	Saya melihat banyak peluang pengembangan karir di sekolah/instansi ini.	0	0	0	17	15	32	4,46	Sangat setuju
5	Saya merasa bahwa sekolah/instansi ini mendukung pengembangan profesional saya.	0	0	0	15	17	32	4,53	Sangat setuju
6	Saya merasa komitmen saya terhadap sekolah berdampak positif pada karier saya.	0	0	0	20	12	32	4,37	Sangat setuju
7	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk terus berkontribusi dalam dunia pendidikan.	0	0	0	10	22	32	4,68	Sangat setuju

8	Saya merasa menjadi guru adalah sebuah panggilan yang harus saya jalani.	0	0	0	8	24	32	4,75	Sangat setuju
9	Saya merasa setia terhadap sekolah/ instansi ini.	0	0	0	11	21	32	4,65	Sangat setuju
Rata-rata skor variabel Komitmen Organisasi (X ₂)								4,55	Sangat setuju

Berlandaskan data 4.6, bisa ditarik simpulan bahwa bahwa rata-rata tanggapan responden dalam variabel komitmen organisasi yakni “sangat setuju” dengan rata-rata skor 4,55.

Aspek komitmen normatif dalam variabel komitmen organisasi memperoleh skor tertinggi dengan rata-rata 4,75 dalam kategori “sangat setuju”. Kemudian tanggapan responden pada indikator komitmen berkelanjutan memperoleh skor terendah yakni dengan rata-rata 4,37 dalam kategori “sangat setuju”. Rata-rata tanggapan responden dalam variabel komitmen organisasi ini dalam kategori sangat setuju relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasarim dan Ervin Nora Susanti dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya

Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru.”⁸⁷
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.”⁸⁸

Kedua penelitian tersebut sama-sama meneliti tentang variabel komitmen organisasi terhadap kinerja, akan tetapi objek penelitiannya berbeda yaitu karyawan dan guru. Kedua penelitian memperoleh hasil yang positif yakni komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi seorang guru/karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Oleh karena itu, setiap individu hendaknya memiliki kesadaran penuh dalam membangun komitmen terhadap organisasinya.

⁸⁷Ruyani, Ratnasari, and Susanti, 'Pengaruh Komitmen Organisasi'

⁸⁸Sinaga dan lainnya, 'Pengaruh Pelatihan'.

Berikut ini data hasil pengisian kuesioner pada variabel penelitian kinerja guru.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Frek	Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Saya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan menarik.	0	0	1	20	11	32	4,31	Sangat setuju
2	Saya memiliki penguasaan materi pelajaran yang baik.	0	0	0	19	13	32	4,40	Sangat setuju
3	Saya mampu mencari dan memilih media atau sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran dalam waktu yang singkat.	0	0	0	13	19	32	4,59	Sangat setuju
4	Saya dapat menyesuaikan metode pembelajaran dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.	0	0	1	21	10	32	4,28	Sangat setuju
5	Saya sering mengambil inisiatif untuk menciptakan suasana	0	0	0	20	12	32	4,37	Sangat setuju

	belajar yang aktif dan menyenangkan di kelas.								
6	Saya aktif berinteraksi dengan setiap siswa untuk memastikan mereka memahami materi pelajaran.	0	0	1	22	9	32	4,25	Sangat setuju
7	Data-data siswa saya atur dengan baik.	0	0	0	22	10	32	4,31	Sangat setuju
8	Saya menggunakan berbagai teknik dalam mengajar, misalnya memulai pelajaran dengan jalan bertanya terlebih dahulu, lalu menjelaskan materinya.	0	0	0	16	16	32	4,5	Sangat setuju
9	Saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar.	0	0	0	23	9	32	4,28	Sangat setuju
Rata-rata skor variabel Kinerja Guru (Y)								4,36	Sangat setuju

Berlandaskan data 4.7, bisa ditarik simpulan bahwa mean komentar responden dalam variabel mekanisme pendidik yakni “sangat setuju” dengan mean skor 4,36.

Aspek kualitas kerja dalam variabel kinerja guru memperoleh skor tertinggi dengan rata-rata 4,59 dalam kategori “sangat setuju”. Kemudian tanggapan responden pada indikator kecepatan/ketepatan kerja memperoleh skor terendah yakni dengan rata-rata 4,25 dalam kategori “sangat setuju”. Rata-rata tanggapan responden dalam variabel mekanisme kerja pendidik ini yakni sangat setuju. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yudha Gutara, Tajuddin Pogo, dan Ahmad Badawi Saluy tahun 2021 dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru” diperoleh hasil bahwa pelatihan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁸⁹ Adapun penelitian yang selaras yakni penelitian oleh Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil diperoleh hasil bahwa

⁸⁹Gutara dan lainnya, 'Pengaruh Pelatihan'.

komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.⁹⁰

Kedua penelitian tersebut punya kesamaan dengan kajian yang diterapkan pengkaji yakni memuat beberapa variabel kajian yang sama yakni pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja guru. Adapun perbedaannya adalah pengujian hipotesis pada kedua penelitian tersebut menggunakan uji regresi, sedangkan penelitian ini menggunakan uji hipotesis korelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pelatihan, komitmen organisasi, motivasi kerja, kompetensi profesional, dan faktor-faktor lain. Oleh sebab itu, pendidik seorang guru dapat memiliki kinerja yang maksimal jika ditunjang oleh faktor-faktor tersebut. Rata-rata tanggapan responden pada kriteria “sangat setuju” menggambarkan bahwa guru telah berusaha melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pengajar profesional melalui pemilihan serta penerapan media, model, metode, dan strategi pembelajaran yang efektif dan menarik sehingga pembelajaran di kelas menjadi lebih bermakna.

⁹⁰Sinaga dan lainnya, 'Pengaruh Pelatihan'.

C. Analisis Data

Hasil pengisian kuesioner pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja guru, selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari uji Normalitas, uji Linearitas, uji Korelasi Sederhana, uji Korelasi Ganda dan uji Determinasi (R^2).

1) Analisis Instrumen Kuesioner

a) Validitas Kuesioner Pelatihan Teknologi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru

Uji validitas dilakukan untuk membuktikan kevalidan butir soal atau instrumen. Interpretasi hasil jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadinya hipotesis H_a diterima, kriteria ini menunjukkan bahwa butir yang diuji valid, sementara apabila angka $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 yang diterima, hal ini menunjukkan bahwa butir yang diuji tidak valid. Berikut hasil uji validitas soal instrumen variabel X_1 , X_2 dan Y :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan Teknologi (X_1) di SD Negeri Jatibarang 01

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Instruktur	1	0,361	0,688	Valid
	2	0,361	0,709	Valid
	3	0,361	0,566	Valid
Materi	4	0,361	0,529	Valid

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
	5	0,361	0,367	Tidak Valid
	6	0,361	0,584	Valid
Peserta	7	0,361	0,557	Valid
	8	0,361	0,712	Valid
	9	0,361	0,540	Valid

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pelatihan Teknologi
(X₁) di SDN Negeri Ngaliyan 01

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Instruktur	1	0,349	0,466	Valid
	2	0,349	0,419	Valid
	3	0,349	0,695	Valid
Materi	4	0,349	0,438	Valid
	5	0,349	0,491	Valid
	6	0,349	0,377	Valid
Peserta	7	0,349	0,500	Valid
	8	0,349	0,567	Valid
	9	0,349	0,584	Valid

Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti telah melakukan uji validitas variabel pelatihan

teknologi dengan melibatkan responden guru di SD Negeri Jatibarang 01. Dari 9 item pernyataan yang diuji, 8 item dinyatakan valid, sedangkan 1 item tidak valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian direvisi pada bagian pertanyaan yang tidak valid. Setelah revisi, peneliti kembali melakukan uji validitas dengan responden di lokasi penelitian utama, yaitu SD Negeri Ngaliyan 01, dan memperoleh hasil bahwa semua 9 instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2) di SD Negeri Jatibarang 01

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Komitmen Afektif	10	0,361	0,532	Valid
	11	0,361	0,546	Valid
	12	0,361	0,674	Valid
Komitmen Normatif	13	0,361	0,623	Valid
	14	0,361	0,589	Valid
	15	0,361	0,542	Valid
Komitmen Berkelanjutan	16	0,361	0,503	Valid
	17	0,361	0,545	Valid
	18	0,361	0,783	Valid

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Komitmen
Organisasi (X₂) di SD Negeri Ngaliyan 01

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Komitmen Afektif	10	0,349	0,468	Valid
	11	0,349	0,655	Valid
	12	0,349	0,608	Valid
Komitmen Normatif	13	0,349	0,492	Valid
	14	0,349	0,525	Valid
	15	0,349	0,590	Valid
Komitmen Berkelanjutan	16	0,349	0,726	Valid
	17	0,349	0,456	Valid
	18	0,349	0,568	Valid

Berdasarkan data yang disajikan, peneliti telah melakukan uji validitas untuk variabel komitmen organisasi dengan melibatkan responden guru di SD Negeri Jatibarang 01. Dari 9 item pernyataan yang diuji, seluruhnya dinyatakan valid. Oleh karena itu, peneliti melanjutkan proses uji validitas dengan responden di lokasi penelitian utama, yaitu SD Negeri Ngaliyan 01.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y) di
SD Negeri Jatibarang 01

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kualitas Kerja	19	0,361	-0,071	Tidak Valid
	20	0,361	0,503	Valid
Ketepatan/ Kecepatan Kerja	21	0,361	0,524	Valid
	22	0,361	0,185	Tidak Valid
Inisiatif dalam bekerja	23	0,361	0,261	Tidak Valid
Kemampuan Kerja	24	0,361	0,271	Tidak Valid
	25	0,361	0,451	Valid
Komunikasi	26	0,361	0,557	Valid
	27	0,361	0,495	Valid

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y) di
SD Negeri Ngaliyan 01

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kualitas Kerja	19	0,349	0,511	Valid
	20	0,349	0,476	Valid
Ketepatan/ Kecepatan Kerja	21	0,349	0,495	Valid
	22	0,349	0,529	Valid
Inisiatif dalam	23	0,349	0,406	Valid

Indikator	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
bekerja				
Kemampuan	24	0,349	0,452	Valid
Kerja	25	0,349	0,571	Valid
Komunikasi	26	0,349	0,681	Valid
	27	0,349	0,350	Valid

Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti telah melaksanakan uji validitas terhadap variabel kinerja guru dengan melibatkan responden guru di SD Negeri Jatibarang 01. Dari 9 item pernyataan yang diuji, terdapat 4 pernyataan yang dinyatakan tidak valid, yaitu pada nomor 19, 22, 23, dan 24. Oleh karena itu, peneliti merevisi butir-butir pertanyaan tersebut dan melanjutkan uji ulang dengan responden di lokasi penelitian utama, yakni SD Negeri Ngaliyan 01.

b) Reliabilitas Kuesioner Pelatihan Teknologi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru

Ujian reliabilitas dilakukan guna mengidentifikasi taraf konsistensi temuan penghitungan sehingga ketika instrumen ini digunakan untuk mengukur kembali suatu aspek maka mampu memperoleh hasil yang sama atau relatif sama.

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Kuesioner Pelatihan,
Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru**

No	Variabel	Nilai Nilai <i>Alpha</i> <i>Cronbach</i>	Ket
1.	Pelatihan	0,802	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,865	Reliabel
3.	Kinerja Guru	0,825	Reliabel

Tabel 4.14 menunjukkan data uji reliabilitas penelitian, diketahui seluruh variabel dapat dikategorikan reliabel karena seluruh variabel telah memenuhi syarat, yaitu nilai Alpha Cronbach $> 0,6$. Oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan, seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat baik. Sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

2) Uji Prasyarat

a) Uji Normalitas

Ujian normalitas dilakukan guna mengidentifikasi signifikansi penyebaran data bersifat normal atau tidak. Pada ujian normalitas dengan uji *Kolmogorof Smirnov* ini menggunakan taraf substansial 5%. Jika nilai *Sig.* $> 5\%$, maka H_0 diterima berarti data terdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai *Sig.* $< 5\%$, maka H_0 ditolak berarti

data terdistribusi tidak normal.⁹¹ Ini yakni perolehan temuan ujian normalitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

Asymp Sign.	
Pelatihan Teknologi (X_1)	0,388
Komitmen Organisasi (X_2)	0,458
Kinerja Guru (Y)	0,133

Berdasarkan ujian normalitas memperoleh hasil bahwa semua kelompok berdistribusi normal, ditunjukkan pada angka *Asymp Sign*. Pelatihan Teknologi $0,388 > 0,05$, *Asymp Sign* Komitmen Organisasi $0,458 > 0,05$, dan *Asymp Sign* Kinerja Guru $0,133 > 0,05$. Hingga bisa ditarik simpulan responden yang menjadi contoh kajian ini asalnya dari populasi yang berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai *Sig Linearity* $< 0,05$ maka uji linearitas sudah terpenuhi, begitupun sebaliknya. Berikut yakni ujian linearitas:

⁹¹Nuryadi dkk, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: SIBUKU MEDIA, 2017), hlm. 83-87.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Keterangan
$Y \cdot X_1$	0,026	Linear
$Y \cdot X_2$	0,019	Linear

Berdasarkan tabel 4.16, hasil menunjukkan nilai $0,026 < 0,05$ untuk variabel pelatihan teknologi (X_1) dan nilai $0,019 < 0,05$ untuk variabel komitmen organisasi (X_2). Hal ini mengindikasikan bahwa uji linearitas telah terpenuhi, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

3) Uji Hipotesis Penelitian

a) Analisis Korelasi Sederhana

Sugiyono mengungkapkan mencari korelasi dan dibuktikan hipotesis korelasi dua variabel jika data dua variabel bentuknya interval atau ratio diterapkan teknis hubungan *product moment*.⁹² Pengujian hubungan sederhana ini dilakukan guna mengetahui korelasi antarvariabel secara sendiri-sendiri. Pengambilan

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

keputusan dalam uji korelasi sederhana yaitu jika nilai Sig 2 tailed $< 0,05$ maka ada korelasi secara signifikan, begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah perolehan ujian hubungan sederhana:

Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi Sederhana

Variabel	Sig
X ₁	0,019
X ₂	0,016

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh angka sig 2 tailed X₁ terhadap Y yakni $0,019 < 0,05$ sehingga bisa ditarik simpulan terkait pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sedangkan nilai yang diperoleh X₂ terhadap Y adalah 0,016 hingga bisa disimpulkan terkait komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

b) Analisis Korelasi Ganda

Korelasi ganda diterapkan guna menunjukkan arah dan kokohnya korelasi antara 2 variabel bebas bersamaan atau lebih dari 1 variabel terikat yakni korelasi secara bersama-sama X₁ (pelatihan teknologi)

dan X_2 (komitmen organisasi) dengan Y (kinerja guru).⁹³ Ketentuan pengujian dalam korelasi ganda yaitu jika nilai Sig F change < 0,05 maka ada korelasi secara substansial, begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah perolehan ujian korelasi ganda:

Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi Ganda

Sig F change	0,026
---------------------	-------

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai Sig F change adalah $0,026 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

c) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yakni kuadrat atas koefisien hubungan yang dikali 100%. Koefisien determinasi diterapkan guna mengungkapkan banyak sedikitnya bantuan variabel X terhadap variabel Y serta guna mengidentifikasi besaran variabel X punya peran dan ikut mengidentifikasi variabel Y. ⁹⁴ Berikut ini hasil analisis Determinasi (R^2):

⁹³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

⁹⁴Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*.

Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi (R^2)

R^2	0,223
X_1	0,170
X_2	0,179

Berdasarkan pada tabel 4.19, nilai R^2 sebesar 0,170 menunjukkan bahwa pelatihan teknologi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 17% terhadap variabilitas kinerja guru, sedangkan 83% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Secara parsial, pelatihan teknologi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,142 (14%), sementara komitmen organisasi menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru dengan koefisien 0,152 (15,2%). Meskipun masing-masing hubungan bersifat rendah, secara simultan kedua variabel ini memberikan kontribusi moderat dalam meningkatkan kinerja guru.

D. Pembahasan

Berlandaskan hasil analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas serta uji hipotesis korelasi sederhana, korelasi ganda, dan uji determinan (R^2). Berikut ini adalah uraian pembahasan dari hasil uji analisis data dalam penelitian ini:

1. Hubungan Pelatihan Teknologi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan korelasi sederhana, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan mempunyai korelasi yang signifikan dengan kinerja guru, hal itu ditunjukkan pada hasil uji korelasi sederhana didapat angka sig 2 tailed X_1 terhadap Y yakni **0,019 < 0,05 hingga H1 dapat diterima.**

Hasil tersebut didasarkan pada pengisian angket bahwa dalam pelatihan, instruktur memberikan kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi. Adanya kesempatan tersebut membuat para peserta pelatihan lebih mengeksplor secara mendalam terkait hal yang sedang dipelajarinya sehingga pelatihan memberikan dampak yang bermakna bagi peserta pelatihan. Selain itu, materi pelatihan mengacu pada perkembangan teknologi dalam pembelajaran.

Adapun penelitian lain dengan variabel yang sama sehingga dapat menjadi penguat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yudha Gutara, Tajuddin Pogo, dan Ahmad Badawi Saluy tahun 2021 dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru” diperoleh hasil bahwa pelatihan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan secara

simultan, pelatihan, motivasi bekerja, dan kompetensi profesionalisme memengaruhi mekanisme kerja pendidik.⁹⁵

Adapun penelitian yang berjudul *The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers* (Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar) oleh Erly Rahmawati, Idham Kholid, dan Riyuzen tahun 2021 diperoleh hasil bahwa pelatihan memengaruhi kinerja pendidik SD di Kecamatan Lemong Pesisir Barat. Dan secara simultan, pelatihan dan *experience* mengajar secara keseluruhan memengaruhi kinerja pendidik SD di Kecamatan Lemong Pesisir Barat.⁹⁶

Berdasarkan hasil observasi pra-riset dengan salah satu guru SD Negeri Ngaliyan 01, Ibu Tumeiningsih, pada Kamis, 17 Oktober 2024, pelatihan yang diselenggarakan SD Negeri Ngaliyan 01 bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Selama pelatihan, instruktur memberikan penjelasan yang sangat mendalam terkait materi yang disampaikan, serta menyediakan sesi tanya jawab untuk guru yang memerlukan klarifikasi lebih lanjut. Harapannya, setelah mengikuti pelatihan, para guru dapat

⁹⁵Gutara, Pogo, and Saluy, 'Pengaruh Pelatihan'

⁹⁶Rahmawati, Kholid, and Riyuzen, 'The Effect of Training'

menerapkan hasil pelatihan tersebut dalam pembelajaran sehari-hari, sehingga menciptakan variasi dalam penggunaan media pembelajaran.

Hal demikian selaras indikator yang dipilih oleh peneliti, yaitu instruktur, materi, dan peserta yang berperan penting dalam mencapai tujuan pelatihan. Di sisi lain, kajian yang diterapkan Erly Rahmawati, Idham Kholid, dan Riyuzen (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengalaman mengajar secara signifikan memengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Lemong, Pesisir Barat. Pelatihan membantu guru memahami metode pembelajaran dengan baik serta menerapkan materi secara efektif, sedangkan pengalaman mengajar meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola kelas dan menciptakan pembelajaran yang adaptif. Indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut mencakup kualitas pelatihan, seperti efektivitas materi dan penerapannya, serta pengalaman mengajar yang diukur melalui lama mengajar dan keberagaman situasi yang dihadapi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipilih dalam penelitian ini dan penelitian lain merupakan aspek penting yang saling melengkapi dalam mendukung⁹⁷

⁹⁷Rahmawati, Kholid, and Riyuzen, 'The Effect of Training and Teaching Experiences'.

efektivitas pelatihan guna meningkatkan kinerja guru.

Oleh karena itu, pelatihan ini diharapkan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Jadi dapat disimpulkan bahwa di zaman yang terus berjalan maju ini, seorang guru tentunya harus turut serta mengikuti perkembangan teknologi. Melalui pelatihan inilah, seorang guru dapat memanfaatkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran secara lebih efektif dan terarah. Sehingga dapat diterapkan dalam pembelajaran di sekolah yang menjadikan pembelajaran dalam kelas lebih menarik dan bermakna.

2. Hubungan Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Adapun komitmen organisasi juga punya korelasi yang substansial dengan mekanisme kerja pendidik yang ditunjukkan pada nilai yang diperoleh X_2 terkait Y adalah **$0,016 < 0,05$ hingga H_2 dapat diterima.**

Sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasarim dan Ervin Nora Susanti tahun 2021 dengan judulnya “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terkait Kinerja Guru.”

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi punya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam. Secara simultan, komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompensasi secara keseluruhan memengaruhi kinerja guru di Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam.⁹⁸

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terkait Kinerja Pegawai Negeri Sipil.” Diperoleh bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan secara simultan, pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.⁹⁹

Berdasarkan penelitian di atas, masing-masing memiliki indikator komitmen organisasi yang berbeda. Penelitian oleh Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ervin Nora Susanti (2021) menggunakan indikator berupa loyalitas dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan,

⁹⁸Ruyani, Ratnasari, and Susanti, 'Pengaruh Komitmen Organisasi'

⁹⁹Sinaga, Ratnasari, and Hadi, 'Pengaruh Pelatihan'.

sedangkan penelitian oleh Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi (2021) menggunakan indikator dedikasi dan rasa tanggung jawab. Kedua penelitian itu menampilkan temuan yang positif dan signifikan. Sementara itu, indikator yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komitmen normatif, yang juga menunjukkan korelasi hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan ini, berbagai indikator komitmen organisasi yang diterapkan pada kajian ini maupun kajian lain membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Jadi, bisa disimpulkan bahwa seorang guru tentunya memiliki kewajiban moral untuk terus berkontribusi dalam dunia pendidikan, karena menjadi seorang guru adalah sebuah panggilan dari hati yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab. Adanya kesadaran tersebut membuat seorang guru berusaha untuk mencurahkan semua usahanya dalam menciptakan suasana belajar dan pendidikan moral yang maksimal bagi peserta didik.

3. Hubungan Pelatihan Teknologi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Adapun secara simultan, pelatihan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil uji korelasi ganda yang diperoleh nilai Sig F change adalah $0,026 < 0,05$ artinya **X₁ dan X₂ mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y sehingga H3 dapat diterima.**

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Patuh Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Karir terkait Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil oleh Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi tahun 2021. Diperoleh hasil secara simultan, pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan..¹⁰⁰

Penelitian oleh Selvi Zola Fenia (2018) dalam artikel *Jurnal Benefita* mengkaji pengaruh motivasi kerja, latihan dosen, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di sebuah Sekolah Tinggi di Sumatera Barat. Variabel independen yang digunakan meliputi motivasi kerja, pelatihan dosen, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja dosen. Temuan kajian menampilkan bahwa tiga variabel independen tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja dosen. Motivasi

¹⁰⁰Sinaga, Ratnasari, and Hadi, 'Pengaruh Pelatihan'

kerja membantu meningkatkan produktivitas dan dedikasi, pelatihan dosen berperan dalam memperkuat kompetensi profesional, dan komitmen organisasi mendorong loyalitas serta tanggung jawab dosen terhadap institusi. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja melalui sinergi antara motivasi, pelatihan, dan komitmen.¹⁰¹

Berdasarkan hasil pra-riset dengan salah satu pendidik di SD Negeri Ngaliyan 01, Ibu Tumeiningsih, terungkap bahwa terdapat hubungan signifikan antara pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Guru yang mampu menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan yang relevan dengan peningkatan profesionalismenya, semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, komitmen tinggi seorang guru terhadap sekolah juga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, pelatihan yang berkualitas dan komitmen organisasi yang kuat menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja guru secara optimal.

¹⁰¹ Selvi Zola Fenia, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat', *Jurnal Benefita*, 3.1 (2018), 76,hlm.1 <<https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2361>>.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa setiap guru harus mempunyai sikap terbuka dalam pembelajaran agar dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Selain itu, seorang guru tentunya harus aktif dalam berinteraksi dengan siswa guna memastikan taraf pengetahuan mereka terkait bahan yang telah dipelajarkan. Jika guru hanya menjelaskan materi saja tanpa peduli terhadap pemahaman peserta didik, maka tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan pada tabel 4.19, nilai R^2 sebesar 0,170 menunjukkan bahwa pelatihan teknologi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 17% terhadap variabilitas kinerja guru, sedangkan 83% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Secara parsial, pelatihan teknologi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,142 (14%), sementara komitmen organisasi menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru dengan koefisien 0,152 (15,2%). Meskipun masing-masing hubungan bersifat rendah, secara simultan kedua variabel ini memberikan kontribusi moderat dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan teknologi dan komitmen organisasi hanya memberikan kontribusi yang minimal

terhadap kinerja guru, sehingga terdapat faktor lain yang juga berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja guru.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar bahwa pada kajian masih ada berbagai penghalang. Hambatan ini tidak disebabkan oleh kesenjangan, melainkan adanya keterbatasan pada menjalankan penelitian. Berikut keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi pengkaji meliputi:

1. Keterbatasan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu yang terbatas, yakni punya durasi tepat dengan keperluan saja. Meskipun waktu penelitian cukup singkat, peneliti telah bisa meterpenuhi syarat pada kajian ilmiah.

2. Keterbatasan instrumen penelitian

Setiap peneliti memiliki tantangan dalam penyusunan instrumen penelitian. Tingkat keakuratan dan kesesuaian menjadi tantangan yang harus diperhatikan secara teliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan Pelatihan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara variabel independen pelatihan teknologi (X_1) dengan variabel dependen kinerja guru (Y) di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang. Jadi dapat simpulkan bahwa jika semakin sering guru mengikuti pelatihan, maka kinerja guru SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang akan semakin meningkat pula.
2. Terdapat hubungan yang positif antara variabel independen komitmen organisasi (X_2) dengan variabel dependen kinerja guru (Y) di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa jika semakin tinggi komitmen guru, maka kinerja guru SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang juga akan semakin meningkat.
3. Terdapat hubungan yang positif antara variabel independen pelatihan teknologi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dengan variabel dependen kinerja guru (Y) di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang. Jadi bisa disimpulkan jika semakin maksimal tingkat pelatihan teknologi dan komitmen guru,

maka kinerja guru SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang akan semakin meningkat.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan analisis data, pengkaji memberi rekomendasi saran yakni:

1. Pelatihan dan komitmen organisasi mempunyai peranan penting terhadap maksimalnya kinerja guru, sehingga instansi sebaiknya mengikutsertakan para tenaga pendidik untuk mengembangkan potensinya melalui hal tersebut.
2. Kepada peneliti lain dan pemerhati pendidikan, berdasarkan hasil temuan pada penelitian apabila kurang spesifik menjawab hipotesis, maka kiranya ada penelitian berikutnya berkenaan dengan kajian ini yang menelusuri faktor-faktor lain yang mempunyai hubungan terhadap kinerja pendidik.

C. Kata Penutup

Peneliti menyadari bahwa skripsi belum mencapai kata kesempurnaan dan punya banyak kelemahan akibat terbatasnya pengetahuan serta referensi yang dipakai. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.

Segala puji bagi Allah SWT atas bimbingan dan petunjuk-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Peneliti berharap skripsi

ini dapat memberikan manfaat, terutama bagi peneliti dan pembaca. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013).
- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013).
- Arsiska, A., and N. Puspitadewi, 'Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X', *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9.6 (2022), hlm. 21–33.
- Artha, Arvian Yuli, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional* (Banten: Pascal Books, 2021).
- Cowling, Alan, and Chloe Mailer, *Managing Human Resources*, 2013
<<https://doi.org/10.4324/9780080928807>>
- Dewi, P. A., *Komitmen Afektif, Normatif, dan Berkelanjutan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Studi pada PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging Lampung Tengah) (2019).
- Fenia, Selvi Zola, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat', *Jurnal Benefita*, 3.1 (2018), hlm. 1–76 <<https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2361>>.

- Gutara, M. Y., Pogo, T., and Saluy, A. B., ‘Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru’, *Indikator*, 5.2 (2021), hlm. 353–467.
- Hadi, M. A., *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2023).
- Hamzah, B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2023).
- Herdiyati, Sandra Dewi, and Sri Suwarsi, *Pengaruh terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka, Prosiding Manajemen*, 5.1 (2019), hlm. 279.
- Hervie, D., and Winful, E., ‘Enhancing Teachers’ Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School)’, *Journal of Human Resource Management*, 6.1 (2018), hlm. 1 <<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.11>> [accessed 7 December 2024].
- Idrus, A., *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)* (Tasikmalaya: Lekantara, 2002).
- Juniarti, E., Ahyani, N., and Ardiansyah, A., ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru’, *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), hlm. 193–199.

Kampa, Rudolf, Lambertus Lokollo, and Vando Kristi Makaruku, 'Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Guru PAUD Berbasis Bahasa Sehari-Hari di Kota Ambon', *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7.1 (2023), hlm. 963–970 <<https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i1.3630>>.

Kerja, Pengaruh Disiplin, Pelatihan Dan, Kepuasan Kerja, Studi Kausal, Pada Perusahaan, Asuransi Pt, and others, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10.1 (2020), 10–22 <<https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>>

Kunandar, Faiz, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru* (Jakarta: Penerbit Rajagrafindo, 2016).

Marselur, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi* (Jakarta: Indeks, 2011).

Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), hlm. 63.

Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019).

Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peralihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2015).

- Muslich, and Anshori, S. I., *Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2018), hlm. 76.
- Muslich, and Sri Iswati Anshori, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2018).
- Muspawi, M., ‘Strategi Peningkatan Kinerja Guru’, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21.1 (2021), hlm. 101–106.
- Nawawi, H., *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016).
- Nikmah, Jannatun, Sri Endang Mugi Rahayu, and Kuswari Kuswari, ‘Hubungan Antara Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar dengan Kinerja Guru di SDN Kecamatan Murung’, *Journal of Environment and Management*, 3.3 (2022), hlm. 219–227 <<https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.6651>>.
- Nugroho, E., *PrinsipPrinsip Menyusun Kuesioner* (Malang: Tim UB Press, 2018), hlm. 19.
- Nurandini, A., *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan* (2023).
- Nurani, Sujiono Yuliani, *Mengajar dengan Portofolio* (Jakarta: Indeks, 2019).
- Nurdin, S., *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Quantum Teaching, 2015).
- Nuryadi, dkk., *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: SIBUKU MEDIA, 2017), hlm. 83–87.

- Panggabean, Utiara, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2022).
- Prabu, Mangkunegara A. Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Rosda Karya, 2000).
- Putra, A. S., Hendriani, S., and Samsir, 'Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing', *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31.2 (2020), hlm. 91–99.
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., and Wulandari, E., 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi'.
- Ruyani, Indra, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Dimensi*, 10.1 (2021), hlm. 76–90.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir AlMisbah: Pesan, Kesan dan Keserasian AlQur'an*, Vol. 14 (Tangerang: Lentera Hati, 2017), hlm. 238.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., and Hadi, M. A., 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil', *Jurnal Equilibiria*, 8.2 (2021).
- Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2019).
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

- Syukur, Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015).
- Tahir, E., and Suci, R. P., ‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara’, *Ilmu Manajemen*, 4.1 (2018), hlm. 40–53.
- Tegor, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Klaten: Lakeisha, 2019).
- Tsuroya, Nabeela Himmatus, and Syaiful Bakhri, ‘The Effect of Academic Supervision and Organizational Culture on Teacher Performance’, *Jurnal Pajar* (Pendidikan dan Pengajaran), 7.5 (2023), hlm. 1027 <<https://doi.org/10.33578/pjr.v7i5.9491>>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

DOKUMENTASI

1. Foto Kegiatan Pra-Riset (17 Oktober 2024)



2. Foto Kegiatan Pembagian Kuesioner (12 November 2024)



3. Foto SD Negeri Ngaliyan 01



4. Foto Pelatihan Gemini AI (12 September 2024)



Lampiran 2

DATA KEADAAN GURU

NO	NAMA	JABATAN	MENGAJAR
1	NGATININGSIH, S.Pd.	Kepala Sekolah	-
2	MILA NAVIANA, S. Pd	Guru Kelas	Kelas 4d
3	TRI SUTANTI, S. Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 1a
4	DIYAH KURNIA WIJAYANTI, S. Pd	Guru Kelas	Kelas 1c
5	DRA. DWI ATMA SRI SUWARNI	Guru Kelas	Kelas 2a
6	MARIA TUMEININGSIH, S. Pd	Guru Kelas	Kelas 2d
7	IMA HIKMAWATI, S. Pd.M.SI	Guru Kelas	Kelas 3b
8	NIKEN HIDAYATI, S. Pd	Guru Kelas	Kelas 1b
9	HANIK KUNJAYANA, S.Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 6b
10	DEDI HARTOYO, SS, S.Pd	Guru Kelas	Kelas 5c
11	NURKURSI AH, S. Pd	Guru Kelas	Kelas 3c
12	NINIK CHAERONI, S. Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 3a
13	BUDI SANTOSA, S. Pd	Guru Kelas	Kelas 4a
14	FITRIYANI, S. Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 5a
15	MUMBITAH FATIMATUN SOLEKHAH, S. Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 4c
16	ISTIKOMAH, S. Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 1d
17	SRI PUNGKASININGSIH, S. Pd., M.Pd	Guru Kelas	Kelas 6d
18	NGADIYONO, S. Pd	Guru Kelas	Kelas 3d
19	BUDHI PRAKOSO, S.Pd.	Guru Kelas	Kelas 6a
20	MUHAMMAD YAZID, S. Ag	Guru Pendidikan	Kelas 1-6

		Agama Islam	
21	ALEXANDER ARIEF WIBOWO, S.S.	Guru Pendidikan Agama Katholik	Kelas 1-6
22	SITI MUNAWAROH, S.Pd	Guru Kelas	Kelas 4b
23	INTAN NUGRAHENI, S.Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 2b
24	WIDIYANTIN TRI HANDAYATIK, S.Pd.SD	Guru Kelas	Kelas 2c
25	RISTAM, S.Pd	Guru Kelas	Kelas 5b
26	ARIF ISWAHYUDI, S.Pd	Guru Kelas	Kelas 5d
27	TSANI NUR FAUZIN, S.Pd	Guru Kelas	Kelas 6c
28	GALIH PRATAMA, S. Pd	Guru Penjasorkes	Kelas 1-6
29	AGUS JULIANTO, S. Pd	Guru Penjasorkes	Kelas 1-6
30	MOH AULA FIKA, S.Pd.	AHLI PERTAMA - GURU PENJASORKES	Kelas 1-6
31	WAHYU AGUS SALIM, S.Pd.I	Guru Pendidikan Agama Islam	Kelas 1-6
32	M. ZUHDI AMIN, S.Ag.	Guru Pendidikan Agama Islam	Kelas 1-6
33	ANIS OKTORA, S. Pd	Guru Pendidikan Agama Kristen	Kelas 1-6
34	ISMOKO, S.Kom	Pramu Bakti SD / Tenaga Admin 1	-
35	KUSAENI	Penjaga Sekolah/Pramu Kebersihan SD	-
36	RAHAJENG MAYA SARASWATI	Penjaga Sekolah/Pramu Kebersihan SD	-
37	MUH. RIDWAN	Penjaga Sekolah/Pramu Kebersihan SD	-

38	ARET HARTANTO	Security/Satpam	-
39	luthfi revorma bintang ardioga, SH	Tenaga Admin 2	-

**DAFTAR PELATIHAN SDN NGALIYAN 01 KOTA
SEMARANG 2024**

No	Tanggal	Nama Guru	Pelatihan
1.	30 Oktober 2024	Tri Sutanti, S. Pd.SD	FGD Strategi Kemajuan Kebudayaan
2.	23-24 Oktober 2024	Muhammad Zuhdi amin, S.Ag.	Orientasi MOOC Tahap II
3.	21 Oktober 2024	Anis Oetra, S. Pd	Transformasi Kepemimpinan Kristen Peran Guru dalam Menghadapi Tantangan Digital dan Pemanfaatan Artikel Intelegensi AI
4.	30-31 Oktober 2024	Budhi Prakoso, S.Pd.	Pendampingan Pelatihan Penggunaan Strategi untuk Meningkatkan Pembelajaran yang Berpusat pada Peserta Didik (<i>On the Job Training</i>)
5.	13 November 2024	Budhi Prakoso, S.Pd.	Berbasis Aplikasi <i>Math City</i> MAP Antar Guru dan Pelajar Se-Kota Semarang dalam Rangka Hari Guru Nasional
6.	11 November	Galih Pratama, S.	Pendampingan Tamu

	2024	Pd	Sekolah Adiwitya Tingkat Provinsi dan Perpanjangan Sekolah Adiwitya Tingkat Provinsi di Kota Semarang
7.	14-17 November 2024	Ninik Chaeroni, S.Pd.SD	<i>Workshop</i> Bahasa Inggris bagi Guru Kelas 3 Jenjang Sekolah Dasar
8.	17 Oktober 2024	Hanik Kunjayana, S.Pd.SD	Pelatihan Modul Ajar Sertifikasi Standar Kompetensi komputer dasar Bagi guru kelas
9.	20 November 2024	Agus Julianto, S. Pd	Rilis Pertama Pelepasan Nyamuk Aides Ber- <i>Wolchea</i>
10.	11 September 2024	Wahyu Agus Salim, S.Pd.I	<i>Workshop</i> Pelatihan Sosialisasi <i>Assesment</i> Nasional

**INSTRUMEN PENELITIAN SKRIPSI HUBUNGAN
ANTARA PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU DI SDN NGALIYAN 01
KOTA SEMARANG**

A. Identitas Responden

Nama responden	:
Mata pelajaran yang diampu	:
Guru kelas	:
Jenis Kelamin	:

B. Petunjuk Pengisian

Pada angket berikut ini, Bapak/Ibu akan menjumpai beberapa pernyataan Silahkan untuk membaca dan memahami setiap pernyataan, kemudian pilihlah satu dari 5 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, yaitu :

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3

4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang diharapkan adalah jawaban yang paling mendekati keadaan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu Guru bersedia menjawab sejujur-juurnya, tanpa mendiskusikannya dengan orang lain.

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS
Aspek Pelatihan						
Unsur Instruktur						
1	Instruktur memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi pelatihan					
2	Instruktur memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya dan berdiskusi					
3	Instruktur mampu mengatur waktu pelatihan dengan efektif					
Unsur Materi						

4	Materi pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru					
5	Materi pelatihan disampaikan secara mendalam dan komprehensif					
6	Materi pelatihan mengacu pada perkembangan teknologi dalam pembelajaran					
Unsur Peserta						
7	Setelah mengikuti pelatihan ini, saya merasa lebih memahami materi yang diajarkan					
8	Saya antusias untuk menerapkan pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan ini					
9	Saya merasa percaya diri untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan ini dalam kegiatan pembelajaran					
Aspek Komitmen Organisasi						
Unsur komitmen <i>afektif</i>						
10	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah/instansi ini					
11	Saya merasa terdorong untuk berkontribusi lebih banyak bagi					

	keberhasilan sekolah/instansi ini					
12	Saya merasa komitmen saya terhadap sekolah/instansi ini mendorong saya untuk meningkatkan kinerja					
Unsur komitmen berkelanjutan						
13	Saya melihat banyak peluang pengembangan karir di sekolah/instansi ini					
14	Saya merasa bahwa sekolah/instansi ini mendukung pengembangan profesional saya					
15	Saya merasa komitmen saya terhadap sekolah berdampak positif pada karier saya					
Unsur komitmen <i>normatif</i>						
16	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk terus berkontribusi dalam dunia pendidikan					
17	Saya merasa menjadi guru adalah sebuah panggilan yang harus saya jalani.					
18	Saya merasa setia terhadap sekolah/instansi ini.					

Aspek Kinerja Guru						
Unsur Kualitas kerja						
19	Saya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan menarik.					
20	Saya memiliki penguasaan materi pelajaran yang baik.					
Unsur Kecepatan/ketepatan kerja						
21	Saya mampu mencari dan memilih media atau sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran dalam waktu yang singkat.					
22	Saya dapat menyesuaikan metode pembelajaran dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.					
Unsur Inisiatif dalam kerja						
23	Saya sering mengambil inisiatif untuk menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan di kelas.					
24	Saya aktif berinteraksi dengan setiap siswa untuk memastikan mereka memahami materi pelajaran.					
	Unsur Kemampuan Kerja					

25	Data-data siswa saya atur dengan baik.					
	Unsur Komunikasi					
26	Saya menggunakan berbagai teknik dalam mengajar, misalnya memulai pelajaran dengan jalan bertanya terlebih dahulu, lalu menjelaskan materinya.					
27	Saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar.					

**HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
PELATIHAN (X1)**

KODE	NO BUTIR SOAL									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
R1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
R4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R6	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
R7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
R8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
R9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
R10	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
R11	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R15	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
R16	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
R17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
R18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
R19	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
R20	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
R21	4	5	4	4	3	4	4	5	5	38
R22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
R23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
R24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37

R25	4	5	4	5	5	4	4	3	3	37
R26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
R27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R28	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
R29	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
R30	4	5	3	4	5	4	4	5	4	38
R31	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
R32	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41

**HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL
KOMITMEN ORGANISASI (X2)**

KODE	NO BUTIR SOAL									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
R1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
R2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
R3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
R4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R7	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R9	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R11	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R15	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
R16	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
R17	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R22	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40
R23	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
R24	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40

R25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
R26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R28	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
R29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
R30	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
R31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
R32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA GURU (Y)

KOD E	NO BUTIR SOAL									TOTA L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
R5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
R6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
R9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
R10	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R12	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R15	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
R16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
R17	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
R18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
R19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
R20	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
R21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
R24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37

R25	3	4	5	4	4	5	4	4	5	38
R26	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
R27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R28	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
R29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
R30	4	5	4	3	4	3	4	4	5	36
R31	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
R32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38

REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN

Nomor Item	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	688	001	Valid
2	709	000	Valid
3	566	008	Valid
4	529	014	Valid
5	367	101	Tidak Valid
6	584	005	Valid
7	557	009	Valid
8	712	000	Valid
9	540	012	Valid
10	532	013	Valid
11	546	010	Valid
12	674	001	Valid
13	623	003	Valid
14	589	005	Valid
15	542	011	Valid
16	503	020	Valid
17	545	011	Valid
18	783	000	Valid
19	-071	760	Tidak Valid
20	503	020	Valid
21	524	015	Valid
22	185	422	Tidak Valid
23	261	254	Tidak Valid
24	271	235	Tidak Valid
25	451	040	Valid
26	557	009	Valid
27	495	022	Valid

UJI RELIABILITAS

1. PELATIHAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	9

2. KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

3. KINERJA GURU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	9

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		32	32	32
Normal Parameters ^a	Mean	39.2500	41.0625	39.3125
	Std. Deviation	2.87368	3.05791	2.90092
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.151	.206
	Positive	.160	.099	.206
	Negative	-.113	-.151	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.903	.855	1.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.388	.458	.133
a. Test distribution is Normal.				

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	89.994	9	9.999	1.287	.298
		Linearity	44.306	1	44.306	5.704	.026
		Deviation from Linearity	45.688	8	5.711	.735	.660
	Within Groups		170.881	22	7.767		
	Total		260.875	31			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	92.008	8	11.501	1.566	.190
		Linearity	46.721	1	46.721	6.363	.019
		Deviation from Linearity	45.288	7	6.470	.881	.536
	Within Groups		168.867	23	7.342		
	Total		260.875	31			

UJI KORELASI SEDERHANA

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.563	.412*
	Sig. (2-tailed)		.001	.019
	N	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.563	1	.423*
	Sig. (2-tailed)	.001		.016
	N	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.412*	.423*	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.016	
	N	32	32	32

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI KORELASI GANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.473 ^a	.223	.170	2.64333	.223	4.168	2	29	.026

a. Predictors: (Constant), X2,

X1

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.142	2.687

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Teknologi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	.152	2.672

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.223	.170	2.643

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pelatihan Teknologi

USULAN JUDUL SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jl. Prof. Hamka (Kampus 2), Ngaliyan, Semarang 50185, Indonesia

Phone : +62 24 7601295
Fax : +62 24 7615387
Email : s1.mpi@walisongo.ac.id
Website: http://itik.walisongo.ac.id

USULAN JUDUL SKRIPSI

Nama Lengkap : **Fadila Ridhotul Janah**
Program Studi : **S.1 MPI**

NIM : **2103036035**
Jurusan : **MPI**

Bidang Penelitian: **Manajemen Sumber Daya Manusia**

A. Latar Belakang:

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar yang sangat penting karena memungkinkan seseorang dan ketidaksiapan masyarakat, isu-isu terkait pendidikan selalu menarik perhatian publik. Oleh karena itu, pendidikan memerlukan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai kualitas yang lebih baik.

Undang-undang Dasar 1945 menekankan pentingnya pendidikan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan, karakter, dan moral bangsa yang bermartabat, serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan ini diwujudkan melalui sistem pendidikan yang berfokus pada pengembangan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman, cerdas, mandiri, dan bertanggung jawab.

Guru memiliki peran kunci dalam keberhasilan pendidikan. Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kompetensi dan motivasi, serta faktor eksternal, seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru, pelatihan kerja yang tepat sangat diperlukan agar mereka dapat menghadapi tantangan zaman dan memberikan layanan pendidikan yang optimal kepada siswa.

B. Rumusan Masalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang?

C. Rencana Judul:

Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang

D. Referensi Utama:

Arvian Yuli Artha, Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 21.
Hamzah. B. Uno. 2023. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta. Bumi Aksara.
Panggabean, Utirah. 2022. Manajemen Sumberdaya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.

Dosen Pembimbing : Syaiful Bakhri, M. MSI.

Mengesahkan:
Jurusan MPI,



Syaiful Bakhri, M.S.I.
NIM 1998032002

Semarang, 30 September 2024
Mahasiswa Calon Peneliti,

Fadila Ridhotul Janah
NIM 2103036035

SURAT PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hanka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295 Fax. 7615387, Semarang 50185

Nomor : 5419/Un.10.3/J3/DA.08.05/12/2024

Semarang, 05 Desember 2024

Lamp : -

Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth

Syaiful Bakhri, M. MSI.

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Fadila Ridhotul Janah

NIM : 210306035

Judul : Hubungan Antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang

Dan menunjuk :

1. Pembimbing : Syaiful Bakhri, M. MSI.

Demikian penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

A.n. Dekan,

Ketua Jurusan MPI



Dr. Nur Asiyah, M.S.I.

NIP: 197109261998032002

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

SURAT IZIN RISET



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://itk.walisongo.ac.id>

Nomor : 4912/Un.10.3/K/KM.00.11/11/2024 11 November 2024
Lamp : -
Hal : Izin Riset

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035
Semester : VII
Judul Skripsi : Hubungan antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SDN Ngaliyan 01 Kota Semarang

Dosen Pembimbing : Syaiful Bakhril, M.MSI.

untuk melakukan riset di SDN Ngaliyan 01 yang Bapak/Ibu pimpin, sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul sebagaimana tersebut diatas, yang dilaksanakan selama 2 minggu, pada tanggal 11 - 22 November 2024.

Demikian, atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha

Siti Khotimah

Tembusan Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

	PEMERINTAH KOTA SEMARANG DINAS PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR NEGERI NGALIYAN 01 KECAMATAN NGALIYAN Jalan Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Telepon/Faksimile 024-7623256 Semarang 50181 sdngaliyan01@gmail.com, escoln_010307@yahoo.com, sdngaliyan01.blogspot.com	
SURAT KETERANGAN Nomor : 421.2 / X / 446 / 2024		
Yang bertanda tangan di bawah ini :		
Nama	: Ngatiningsih, S.Pd	
NIP	: 19690801 200212 2 004	
Pangkat/Golongan Ruang	: Pembina / IV a	
Jabatan	: Kepala Sekolah	
Unit Kerja	: SD Negeri Ngaliyan 01	
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:		
Nama	: Fadila Ridhotul Janah	
NIM	: 2103036035	
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam	
Universitas	: UIN Walisongo	
Nama tersebut di atas benar-benar sudah melaksanakan Penelitian untuk keperluan tugas akhir dengan topik "Hubungan antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru di SDN Ngaliyan 01" di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, terhitung sejak 11 s.d 22 November 2024. Demikian Surat permohonan kami terima, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.		
Semarang, 10 Desember 2024 SD. NGALIYAN 01 KEC. NGALIYAN  Ngatiningsih, S.Pd NIP. 19690801 200212 2 004		

NILAI BIMBINGAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'laikum Wr. Wb

Kami beritahukan bahwa setelah membimbing skripsi Saudari:

Nama : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035
Judul : Hubungan Antara Pelatihan Teknologi dan Komitmen Organisasi dengan
Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Kota Semarang

Maka nilai naskah skripsinya adalah : 3,98

Catatan khusus Pembimbing :

Dapat di lanjutkan ke tahap berikutnya

Demikian agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing,

Syaiful Bakhri, M. MSI.

NIP: 198810302019031011

SURAT PENGESAHAN ARTIKEL



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL

Semarang, 13 Desember 2024

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah artikel dengan:

Judul : Hubungan Antara Pelatihan Teknologi dan Komitmen
Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01
Kota Semarang
Nama : Fadila Ridhotul Janah
NIM : 2103036035
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah artikel tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Syaiful Bakhri, M. MSI.

NIP: 198810302019031011

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Fadila Ridhotul Janah
2. Tempat & Tanggal Lahir : Grobogan, 15 April 2003
3. Alamat Rumah : Jalan Raden Fatah, gang masjid II, rt 01/08, Sudimara Selatan, Ciledug, Kota Tangerang, Banten 15151
4. No. HP : 089674181245
5. E-mail : fadlahridhotul@gmail.com

B. Pendidikan Formal

1. MI Nurul Yaqiin
2. MTsN 27 Jakarta
3. SMA Negeri 13 Tangerang
4. UIN Walisongo Semarang Prodi Manajemen Pendidikan Islam

C. Prestasi

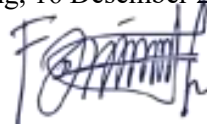
1. Juara 2 LFPB Orsenik UIN Walisongo Semarang 2021
2. Duta Aksi Nusantara Banten Batch III
3. Awardee Beasiswa Bank Indonesia 2023
4. Juara 2 Tari Kreasi GenBI Cup 2024

D. Riwayat Organisasi

1. HMJ MPI UIN Walisongo Semarang (2022-2023)
2. PMII Rayin Abdurrahman Wahid (2022-2023)

3. Dompok Dhuafa Volunteer Jawa Tengah (2022-2024)
4. GenBI Komisariat UIN Walisongo Semarang (2023-2024)
5. Himpunan Mahasiswa Jawa Barat, DKI Jakarta dan Banten (2022-2024)
6. Senat Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (2023-2024)

Semarang, 16 Desember 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fadila Ridhotul Janah', with a stylized flourish at the end.

Fadila Ridhotul Janah