

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 107 orang yang terdiri dari seluruh guru di madrasah yang menjadi objek penelitian. Secara umum, responden memiliki latar belakang yang beragam baik dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, maupun masa kerja. Mayoritas responden berada pada usia produktif dan telah memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sarjana (S1) sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Keberagaman karakteristik ini memberikan gambaran yang cukup representatif untuk menggali fenomena yang diteliti, sehingga diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan akurat.

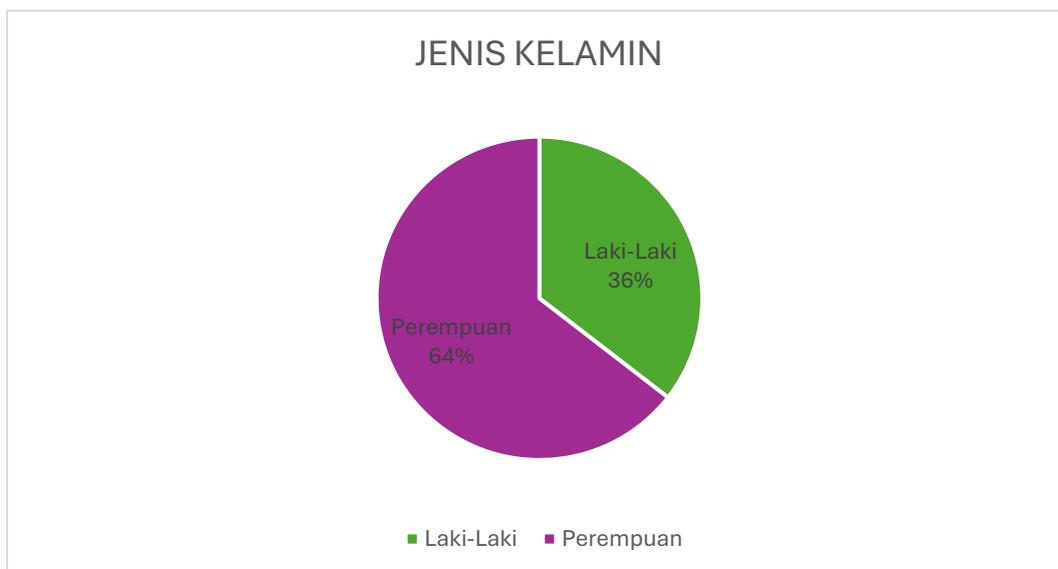
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan dalam jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	38	35,5%
2	Perempuan	69	64,5%
Total		107	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2025



Gambar 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 107 orang dengan komposisi jenis kelamin yang berbeda. Dari keseluruhan responden, terdapat 38 orang atau sebesar 35,5% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 69 orang atau sebesar 64,5% berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa guru perempuan lebih dominan dibandingkan dengan guru laki-laki pada madrasah yang menjadi objek penelitian. Perbedaan proporsi ini dapat menjadi salah satu gambaran karakteristik tenaga pendidik yang ada di lingkungan madrasah tersebut.

b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

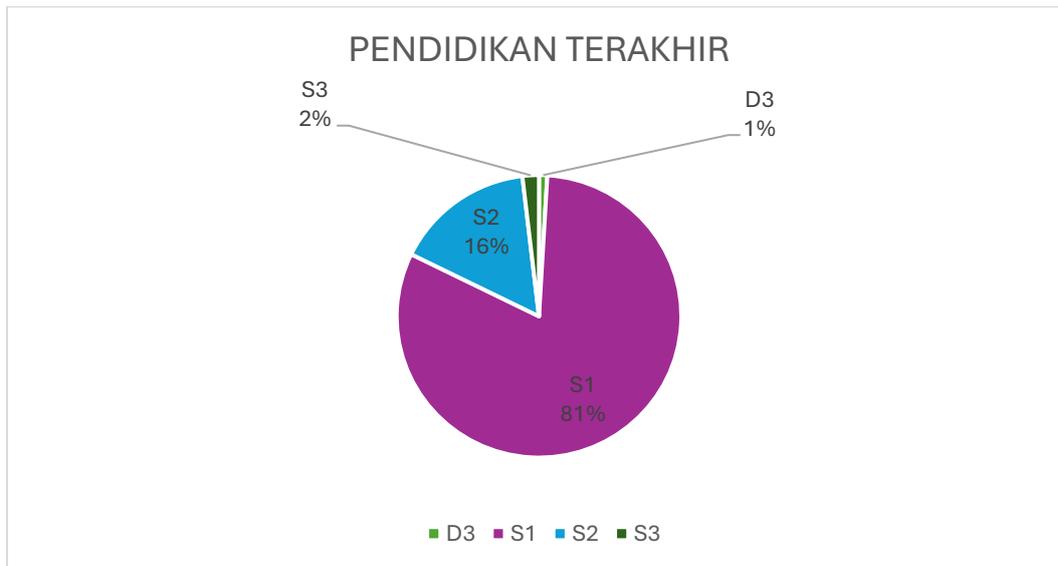
Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan dalam 3 jenjang pendidikan yaitu Diploma Tiga (D3), Sarjana (S1), Magister (S2) dan Doktor (S3). Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	D3	1	0,9%
2	S1	87	81,3%
3	S2	17	15,9%
4	S3	2	1,9%

Total	107	100%
--------------	-----	------

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2025



Gambar 4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 107 responden penelitian, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 87 orang atau 81,3%. Responden dengan pendidikan magister (S2) berjumlah 17 orang atau 15,9%, sedangkan yang memiliki kualifikasi doktoral (S3) berjumlah 2 orang atau 1,9%. Selain itu, terdapat 1 responden dengan pendidikan diploma (D3) atau 0,9%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru pada madrasah yang menjadi objek penelitian telah memenuhi standar kualifikasi akademik yang ditetapkan pemerintah, yaitu minimal lulusan S1, bahkan sebagian telah menempuh pendidikan pascasarjana, sehingga dapat mendukung profesionalitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan

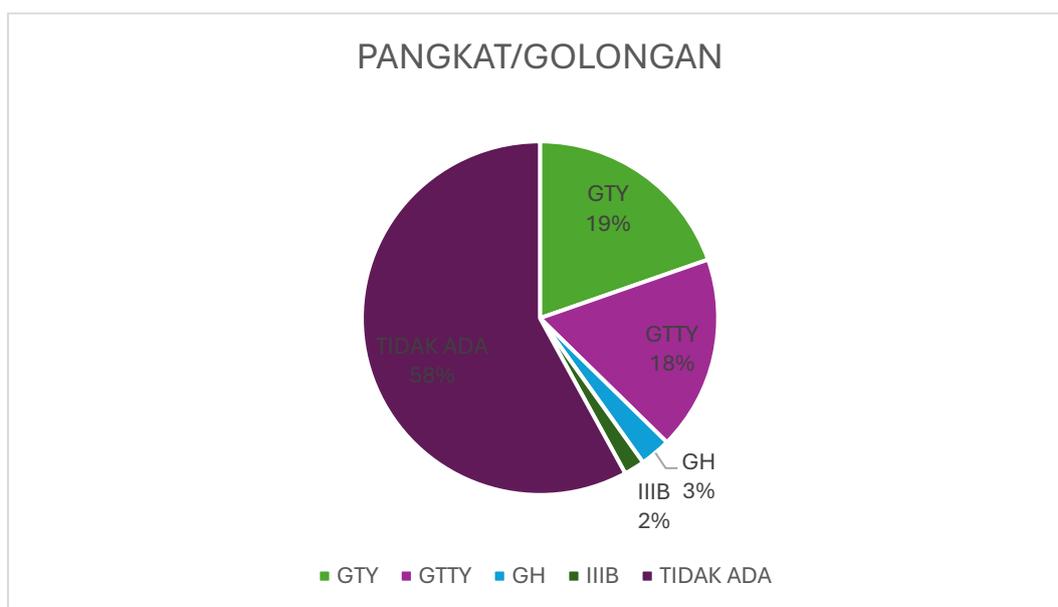
Karakteristik berdasarkan pendidikan pangkat/golongan, responden didalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
----	------------------	--------	------------

1	GTU	21	19,6%
2	GTTY	19	17,8%
3	GH	3	2,8%
4	IIIb	2	1,9%
5	Tidak Ada	62	57,9%
Total		107	100%

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Tahun 2025



Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 107 responden penelitian, sebagian besar yaitu 62 orang atau 57,9% tidak memiliki pangkat atau golongan tertentu. Responden dengan status GTU (Guru Tetap Yayasan) berjumlah 21 orang atau 19,6%, sedangkan guru dengan status GTTY (Guru Tidak Tetap Yayasan) berjumlah 19 orang atau 17,8%. Selanjutnya terdapat 3 orang guru honorer (GH) atau 2,8% dan 2 orang guru dengan pangkat/golongan IIIb atau 1,9%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di madrasah yang menjadi objek penelitian masih belum memiliki golongan atau pangkat formal, yang dapat menggambarkan status kepegawaian yang beragam di lingkungan madrasah tersebut.

2. Hasil Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Mendeskripsikan jawaban variabel dapat

ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata variabel kompetensi pendidikan, *in-servis training*, dan kinerja guru. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 4$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Berikut ini adalah kategori skor item pertanyaan melalui analisis indeks dengan menggunakan nilai interval:

Tabel 4.4 Kategori Nilai Interval

Interval	Kategori
3.29 s/d 4.00	Sangat Tinggi
2.53 s/d 3.28	Tinggi
1.76 s/d 2.52	Rendah
1.00 s/d 1.75	Sangat Rendah

a. Variabel Kompetensi Pendidikan

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel kompetensi pendidikan:

Tabel 4.5 Variabel Kompetensi Pendidikan

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya mampu memahami karakteristik peserta didik.	3,31	Sangat Tinggi
2	Saya dapat merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.	3,16	Tinggi
3	Saya dapat menggunakan media pembelajaran yang bervariasi.	3,05	Tinggi
4	Saya mampu melakukan evaluasi hasil belajar secara menyeluruh.	3,12	Tinggi
5	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan.	3,14	Tinggi
6	Saya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan sesuai bidang saya.	3,21	Tinggi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
7	Saya mampu mengaitkan materi pelajaran dengan konteks kehidupan nyata.	3,15	Tinggi
8	Saya memahami kurikulum yang berlaku dengan baik.	3,06	Tinggi
9	Saya menunjukkan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	3,21	Tinggi
10	Saya menjadi teladan dalam berperilaku bagi peserta didik.	3,13	Tinggi
11	Saya bersikap jujur dan konsisten dalam tindakan.	3,13	Tinggi
12	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi saya sebagai guru.	3,26	Tinggi
13	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	3,21	Tinggi
14	Saya berinteraksi secara efektif dengan peserta didik.	3,22	Tinggi
15	Saya aktif dalam kegiatan sosial di lingkungan sekolah.	3,10	Tinggi
16	Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain.	3,23	Tinggi
Rata-Rata Kompetensi Pendidikan		3,17	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Statistik Agustus 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai mean dari seluruh pernyataan kompetensi pendidikan guru berada pada rentang 3,05 hingga 3,31 dengan rata-rata keseluruhan 3,17. Secara umum, rentang nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi pendidikan guru berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki kemampuan yang baik dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran, menguasai materi ajar, serta membangun interaksi positif dengan siswa dan rekan kerja. Capaian ini juga mencerminkan adanya komitmen yang kuat terhadap profesi, sikap tanggung jawab, serta keterbukaan terhadap masukan.

Secara keseluruhan, rata-rata kompetensi pendidikan yang dicapai menggambarkan bahwa guru telah menjalankan peran dan tugasnya secara optimal. Kemampuan dalam mengelola pembelajaran, mengaitkan materi dengan kehidupan nyata, serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan menjadi indikator positif yang mendukung kualitas pendidikan. Dengan mempertahankan dan mengembangkan kompetensi ini, diharapkan proses

pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif dan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar peserta didik.

b. Variabel *In-Servis Training*

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel *In-Servis Training*:

Tabel 4.6 Variabel *In-Servis Training*

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya rutin mengikuti pelatihan yang diselenggarakan lembaga.	3,17	Tinggi
2	Saya telah mengikuti beberapa pelatihan dalam tiga tahun terakhir.	3,08	Tinggi
3	Saya berinisiatif mengikuti pelatihan secara mandiri.	3,10	Tinggi
4	Saya selalu mencatat pengalaman dari setiap pelatihan yang saya ikuti.	3,22	Tinggi
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya sebagai guru.	3,20	Tinggi
6	Pelatihan membahas topik yang relevan dengan tugas saya.	3,14	Tinggi
7	Saya memperoleh wawasan baru yang sesuai dengan praktik mengajar.	3,21	Tinggi
8	Pelatihan membantu saya menyelesaikan masalah dalam mengajar.	3,13	Tinggi
9	Pelatihan dilaksanakan secara profesional dan sistematis.	3,18	Tinggi
10	Fasilitator pelatihan kompeten di bidangnya.	3,18	Tinggi
11	Pelatihan menggunakan metode yang variatif dan menarik..	3,18	Tinggi
12	Waktu pelatihan dikelola dengan efektif.	3,13	Tinggi
13	Saya menerapkan hasil pelatihan dalam kegiatan pembelajaran.	3,18	Tinggi
14	Pelatihan membantu saya meningkatkan efektivitas mengajar.	3,21	Tinggi
15	Saya membagikan ilmu dari pelatihan kepada rekan sejawat.	3,23	Tinggi
16	Saya menyusun rencana tindak lanjut setelah pelatihan.	3,13	Tinggi
Rata-Rata Variabel <i>In-Service Training</i>		3,17	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Statistik Agustus 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai mean variabel *In-Service Training* berada pada rentang 3,08 hingga 3,23, dengan rata-rata keseluruhan 3,17 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Capaian ini menunjukkan bahwa guru memiliki partisipasi yang baik dalam pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh lembaga maupun yang diikuti secara mandiri. Pelatihan yang diikuti dinilai relevan dengan kebutuhan dan tugas guru, memberikan wawasan baru, serta membantu meningkatkan keterampilan mengajar. Selain itu, pelaksanaan pelatihan dinilai profesional, dengan fasilitator yang kompeten dan materi yang sesuai dengan praktik pembelajaran.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa *In-Service Training* telah memberikan dampak positif bagi guru, terutama dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas. Guru juga menunjukkan komitmen untuk menerapkan hasil pelatihan dalam kegiatan mengajar serta berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat. Dengan mempertahankan kualitas dan relevansi pelatihan, diharapkan kompetensi guru dapat terus berkembang sehingga kualitas pembelajaran di sekolah semakin meningkat.

c. Variabel Kinerja Guru

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif dari variabel kinerja guru:

Tabel 4.7 Variabel Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya menyusun RPP secara sistematis.	3,14	Tinggi
2	Saya menetapkan tujuan pembelajaran dengan jelas.	3,10	Tinggi
3	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran.	3,23	Tinggi
4	Saya menyusun skenario pembelajaran yang menarik.	3,13	Tinggi
5	Saya memulai pembelajaran dengan kegiatan pembuka yang relevan.	3,05	Tinggi
6	Saya mengelola kelas secara kondusif selama pembelajaran.	3,21	Tinggi
7	Saya menggunakan berbagai metode sesuai karakteristik siswa.	3,14	Tinggi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
8	Saya memberikan umpan balik yang membangun kepada siswa.	3,18	Tinggi
9	Saya melaksanakan penilaian sesuai prosedur yang berlaku.	3,24	Tinggi
10	Saya menyusun soal evaluasi berdasarkan indikator pembelajaran.	3,19	Tinggi
11	Saya memberikan penilaian secara objektif.	3,22	Tinggi
12	Saya menggunakan hasil penilaian untuk memperbaiki pembelajaran.	3,13	Tinggi
13	Saya hadir dan mengajara tepat waktu sesuai jadwal.	3,25	Tinggi
14	Saya membuat inovasi dalam pembelajaran semester.	3,13	Tinggi
15	Saya mengikuti kegiatan pengembangan profesi secara rutin.	3,26	Tinggi
16	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah luar kelas.	3,15	Tinggi
Rata-Rata Variabel Kerja Guru		3,17	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Statistik Agustus 2025

erdasarkan hasil analisis, nilai mean variabel Kerja Guru berkisar antara 3,05 hingga 3,26, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,17 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan berbagai aspek pekerjaan secara optimal, mulai dari penyusunan RPP yang sistematis, penetapan tujuan pembelajaran yang jelas, hingga pengelolaan kelas yang kondusif. Guru juga menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa serta memberikan umpan balik yang membangun.

Selain itu, guru menunjukkan komitmen tinggi dalam pelaksanaan penilaian yang objektif dan berdasarkan prosedur, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran. Kehadiran dan ketepatan waktu mengajar, inovasi pembelajaran, dan partisipasi aktif dalam pengembangan profesi maupun kegiatan sekolah luar kelas semakin memperkuat profesionalisme guru. Secara keseluruhan, variabel Kerja Guru mencerminkan kualitas kinerja yang tinggi dan menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat dan valid. Sebelum melakukan analisis regresi berganda serta pengujian hipotesis, penting untuk melakukan serangkaian uji asumsi klasik guna mengecek apakah model regresi bebas dari pelanggaran asumsi dan memenuhi syarat untuk menghasilkan hubungan linier yang baik.

Tujuan utama dari pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki estimasi yang akurat, tidak bias, dan konsisten. Sebelum melanjutkan ke pengujian hipotesis, setidaknya ada lima uji asumsi yang perlu dilakukan pada model regresi, yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.¹

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi berfungsi untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan bersifat terdistribusi normal atau tidak. Tujuan dari pengujian ini adalah memastikan keakuratan serta keandalan hasil analisis statistik, khususnya pada pengujian hipotesis dan analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yang bertujuan untuk menilai apakah distribusi residual mengikuti pola distribusi normal. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RES
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0770
	Std. Deviation	1,48071
Most Extreme Differences	Absolute	,107

¹ Rosner, P. L. (2021). Diagnosing and Correcting Violations of Normality and Constant Variance Assumptions in Multiple Linear Regression Analysis. DOI: 10.13140/RG.2.2.35963.21283.

	Positive	,093
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Uji normalitas yang dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk menguji apakah data residual yang diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai statistik sebesar 0,107, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,188.

Berdasarkan nilai signifikansi (p-value) yang melebihi 0,05 ($p > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi residual dengan distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas tersebut, analisis lanjutan yang menggunakan data ini dapat dilaksanakan, karena residual telah memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis statistik parametrik. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan kondisi ketika variabel-variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sangat kuat atau bahkan mendekati sempurna (dengan koefisien korelasi yang tinggi atau mendekati 1). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari hubungan linear yang kuat antar variabel bebas tersebut. Dalam penelitian ini, deteksi multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Suatu model dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,542	1,240		,437	,663		
	Kompetensi Pendidik	,602	,085	,594	7,102	,000	,177	7,708
	In-Service Training	,389	,084	,387	4,623	,000	,179	8,708

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Hasil uji multikolinieritas pada model regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompetensi pendidik dan *in-service training* tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh nilai Tolerance yang cukup tinggi (di atas 0.1) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang relatif rendah (di bawah 10) untuk setiap variabel, yaitu kompetensi pendidik (Tolerance = 0.177, VIF = 7,708) dan *in-service training* (Tolerance = 0.179, VIF = 8,708). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel ini dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa masalah signifikan dari multikolinieritas, memvalidasi keabsahan interpretasi koefisien regresi terhadap variabel dependen semangat kerja. Maka data ini dinyatakan tidak terjadi korelasi dan tidak mendekati sempurna.

c. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel atau lebih terdapat hubungan yang bersifat linear secara signifikan. Pengujian ini umumnya menjadi salah satu syarat penting dalam analisis korelasi maupun regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) dinyatakan linear.

- 2) Apabila nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) dinyatakan tidak linear.

1) Variabel Kinerja Guru dan Kompetensi Pendidik

Tabel 4.10 Uji Linieritas Variabel Kinerja Guru dan Kompetensi Pendidik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Pendidik	Between Groups	(Combined)	11689,318	25	467,573	55,456	,000
		Linearity	11518,758	1	11518,758	1366,173	,000
		Deviation from Linearity	170,559	24	7,107	,843	,673
	Within Groups		682,944	81	8,431		
	Total		12372,262	106			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Hasil uji ANOVA untuk interaksi antara Kinerja Guru dan Kompetensi Pendidik menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok. Nilai F yang diperoleh adalah 55.456, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.000. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p = 0.000$), maka hasil uji ini signifikan, yang berarti ada perbedaan yang nyata antara kelompok-kelompok yang diuji. Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Guru dan Kompetensi Pendidik sangat signifikan. Jumlah kuadrat untuk komponen linearitas adalah signifikansi (p-value) = 0.000. Karena nilai p sangat kecil (0.000), ini menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara Kinerja Guru dan Kompetensi Pendidik. Di sisi lain, uji penyimpangan dari linearitas tidak menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai Sig. = 0.673 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari hubungan linear, artinya model yang digunakan cocok dan tidak ada masalah besar terkait linearitas. Dapat di tarik kesimpulan bahwa data ini memiliki linier yang kuat tapi tidak ada penyimpangan dalam hubungan linier tersebut.

2) Variabel Kinerja Guru dan *In-Service Training*

Tabel 4.11 Uji Linieritas Kinerja Guru dan *In-Service Training*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * In-Service Training	Between Groups	(Combined)	11648,814	28	416,029	44,855	,000
		Linearity	11320,865	1	11320,865	1220,582	,000
		Deviation from Linearity	327,949	27	12,146	1,310	,179
	Within Groups		723,448	78	9,275		
	Total		12372,262	106			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Hasil uji ANOVA untuk interaksi antara Kinerja Guru dan *In-Service Training* menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok. Nilai F yang diperoleh adalah 44.855, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.000. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p = 0.000$), maka hasil uji ini signifikan, yang berarti ada perbedaan yang nyata antara kelompok-kelompok yang diuji. Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Guru dan *In-Service Training* sangat signifikan. Jumlah kuadrat untuk komponen linearitas adalah signifikansi (p-value) = 0.000. Karena nilai p sangat kecil (0.000), ini menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat antara Kinerja Guru dan *In-Service Training*. Di sisi lain, uji penyimpangan dari linearitas tidak menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai Sig. = 0.179 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari hubungan linear, artinya model yang digunakan cocok dan tidak ada masalah besar terkait linearitas. Dapat di tarik kesimpulan bahwa data ini memiliki linier yang kuat tapi tidak ada penyimpangan dalam hubungan linier tersebut.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians residual tidak sama pada seluruh pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik idealnya bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan

menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau data bersifat homogen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi variabel independen kurang dari 0,05, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas atau data cenderung tidak homogen.

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,849	,885		,959	,340
	Kompetensi Pendidik	-,015	,060	-,086	-,248	,805
	In-Service Training	,034	,060	,194	,559	,578

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Dapat dilihat dan diketahui bahwa nilai signifikansi dan variabel independen kompetensi akademik dan *in-service training* berada pada angka sig. $p > 0,05$. Kompetensi akademik $0,805 > 0,05$ dan *in-service training* $0,578 > 0,05$, dengan begitu seluruh variabel independen $> 0,05$. Mengacu pada pola pengambilan keputusan maka tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas atau data yang cenderung homogen. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam data yang tersebar ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau data yang cenderung homogen.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi linear. Salah satu asumsi penting dalam regresi adalah bahwa residual harus bersifat acak dan tidak saling berkorelasi. Apabila terjadi autokorelasi, maka asumsi ini dilanggar dan dapat memengaruhi akurasi hasil analisis, terutama terkait perhitungan standar error dan pengujian signifikansi.

Untuk mendeteksi autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (DW test) yang membandingkan nilai DW hitung dengan nilai batas bawah (dl) dan batas atas (du) pada tabel DW. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (1) nilai DW berada di antara du dan $(4 - du)$, berarti tidak ada autokorelasi; (2) nilai DW lebih kecil dari dl, menunjukkan adanya autokorelasi positif; (3) nilai DW lebih besar dari $(4 - dl)$, menunjukkan adanya autokorelasi negatif; (4) nilai DW yang berada antara dl dan du atau antara $(4 - du)$ dan $(4 - dl)$ menunjukkan hasil yang tidak dapat disimpulkan secara pasti.

Tabel 4.13 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,971 ^a	,943	,942	2,609	1,928
a. Predictors: (Constant), In-Service Training, Kompetensi Pendidik					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Pada hasil uji Durbin-Watson, diperoleh nilai DW sebesar 1.928. Nilai ini dibandingkan dengan nilai batas bawah (du) dan $(4 - du)$, yang masing-masing adalah 1.7321 dan 2.2679. Karena nilai DW berada di antara kedua batas tersebut ($1.7321 < 1.928 < 2.2679$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada residual model regresi.

Tidak adanya autokorelasi menunjukkan bahwa nilai residual, yaitu selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual, tidak membentuk pola tertentu dan tidak memiliki hubungan antar satu observasi dengan observasi lainnya. Kondisi ini merupakan tanda positif karena salah satu

asumsi penting dalam regresi linear klasik adalah bahwa residual harus bersifat acak dan tidak saling berkorelasi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi yang digunakan dalam penelitian dapat dinyatakan memenuhi syarat bebas autokorelasi, sehingga hasil estimasi dan interpretasi model menjadi lebih valid serta dapat diandalkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi.

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis merupakan tahap penting dalam penelitian karena berfungsi untuk menguji kebenaran dugaan atau asumsi yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan data yang diperoleh. Melalui pengujian ini, peneliti dapat menentukan apakah variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh atau hubungan yang signifikan. Dengan demikian, uji hipotesis memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya didasarkan pada opini atau perkiraan semata, tetapi diperkuat oleh analisis data yang objektif. Oleh sebab itu, uji hipotesis menjadi landasan penting dalam penarikan kesimpulan ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

a. Uji T

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y secara individual. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel X dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel X dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

1) Kompetensi Pengajar

Ha : Ada Pengaruh Kompetensi Pengajar terhadap Kinerja Guru

Ho : Tidak Ada Pengaruh Kompetensi Pengajar terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.14 Uji Hipotesis Kompetensi Pengajar

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,542	1,240		,437	,663
	Kompetensi Pendidik	,602	,085	,594	7,102	,000
	In-Service Training	,389	,084	,387	4,623	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Nilai t-statistics untuk kompetensi pengajar adalah 7.102 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005, maka kita dapat menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pengajar terhadap Kinerja Guru.

2) *In-Service Training*

Ha : Ada Pengaruh *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru

Ho : Tidak Ada Pengaruh *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.15 Uji Hipotesis *In-Service Training*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,542	1,240		,437	,663
	Kompetensi Pendidik	,602	,085	,594	7,102	,000

In-Service Training	,389	,084	,387	4,623	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Nilai t-statistics untuk *In-Service Training* adalah 4.623 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005, maka kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru.

b. Uji F

H_a : Ada Pengaruh Kompetensi Guru dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru

H_0 : Tidak Ada Pengaruh Kompetensi Guru dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.16 Uji F Variabel Kompetensi Guru dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11664,232	2	5832,116	856,660	,000 ^b
	Residual	708,029	104	6,808		
	Total	12372,262	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), In-Service Training, Kompetensi Pendidik

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 25, Agustus 2025

Berdasarkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,001$) yang diperoleh dari hasil uji ANOVA pada model regresi ini, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari kombinasi Kompetensi Guru dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya salah satu, atau bahkan seluruh variabel independen tersebut, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru. Dengan

demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari Kompetensi Guru dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel bebas dalam model memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien Determinasi Simultan (R^2) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar kemampuan seluruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, dimana nilai yang lebih tinggi mengindikasikan bahwa model regresi tersebut semakin baik dalam memprediksi atau menjelaskan variabilitas data pada variabel terikat. Dengan demikian, R^2 memberikan gambaran tentang seberapa efektif variabel-variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel tergantung dalam penelitian.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,942	2,609

a. Predictors: (Constant), IN-SERVICE TRAINING , KOMPETENSI PENDIDIK

Berdasarkan output Model Summary, nilai R sebesar 0,971 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu *In-Service Training* dan Kompetensi Pendidikan, dengan variabel dependen dalam model regresi. Hal ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat erat dengan variabel yang diamati.

Nilai *R Square* sebesar 0,943 mengindikasikan bahwa 94,3% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel *In-Service Training* dan Kompetensi Pendidikan secara simultan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,942 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor, model tetap sangat baik dalam menjelaskan variabilitas data. Dengan nilai standar error sebesar 2,609, model regresi ini cukup akurat dalam memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel bebas yang digunakan.

Yang dapat disimpulkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,943 atau 94,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *In-Service Training* dan Kompetensi Pendidikan memiliki kontribusi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Guru sebesar 0,934 atau 94,3% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun 0,057 atau 5,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Analisis

1. Pengaruh Kompetensi Pendidik Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri

Hasil uji T menunjukkan bahwa kompetensi pengajar memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Nilai t-statistics untuk kompetensi pengajar adalah 7.102 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005, maka kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pengajar terhadap Kinerja Guru.

Kompetensi pendidik meliputi empat dimensi utama: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik sangat krusial dalam membantu guru merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif, yang berimplikasi

langsung pada hasil belajar peserta didik.² Guru yang memiliki kompetensi profesional mampu menguasai materi pelajaran secara mendalam sehingga penyampaian materi menjadi lebih tepat dan mudah dipahami.³ Sementara itu, kompetensi sosial dan kepribadian menonjolkan kemampuan guru dalam berinteraksi secara efektif dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat luas, serta sikap profesional dan integritas sebagai teladan bagi peserta didik.⁴

Fenomena ini sejalan dengan landasan Al-Qur'an yang menegaskan pentingnya ilmu dan pengajaran sebagai sarana peningkatan derajat manusia. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ⁵

Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ilmu memiliki kedudukan yang sangat mulia dan terhormat di sisi Allah SWT. Ilmu tidak hanya berfungsi sebagai bekal untuk kehidupan dunia, tetapi juga menjadi amal yang akan mengangkat derajat seseorang di akhirat kelak. Ibnu Katsir menegaskan bahwa ilmu menjadi sebab utama peningkatan martabat dan kehormatan seseorang di mata Allah. Oleh sebab itu, seorang pendidik sebagai pembimbing dan pemberi ilmu harus senantiasa meningkatkan kompetensinya, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan dalam mengajar.⁶ Hal ini penting agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan berkualitas, sehingga memberikan dampak positif yang besar tidak hanya bagi peserta didik dalam kehidupan dunia, tetapi juga dalam persiapan mereka menghadapi

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1, menetapkan pentingnya kompetensi pedagogik bagi guru dalam proses pembelajaran.

³ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menjelaskan kompetensi profesional sebagai penguasaan materi pembelajaran.

⁴ Slameto, "Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya," Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hlm. 75-77.

⁵ Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019. 543.

⁶ Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al-Azim*, juz 8, hal. 457-459, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah, Beirut, 2003.

kehidupan akhirat. Dengan kompetensi yang terus diasah dan diperbaharui, pendidik dapat menjalankan perannya sebagai agen perubahan yang mampu membentuk karakter dan kapasitas intelektual siswa secara optimal sesuai tuntunan agama dan perkembangan zaman.

Selain itu, Rasulullah SAW juga memotivasi umatnya untuk terus belajar karena belajar merupakan jalan menuju surga sesuai dengan sabdanya:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ غَيْلَانَ، حَدَّثَنَا أَبُو أُسَامَةَ، عَنِ الْأَعْمَشِ، عَنْ أَبِي صَالِحٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ. قَالَ أَبُو عِيْسَى: هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ.⁷

Makna hadis ini dalam konteks pendidikan adalah bahwa usaha guru maupun peserta didik dalam menuntut ilmu, termasuk melalui pelatihan (*in-service training*), merupakan bagian dari amal yang sangat mulia dan bernilai ibadah. Semangat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tidak hanya memberi manfaat duniawi seperti peningkatan kinerja, tetapi juga menjadi jalan menuju ridha Allah dan kebahagiaan akhirat. Dalam konteks pendidikan profesional, hal ini mengandung pesan penting agar guru aktif mengikuti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pembelajaran berkelanjutan lainnya. Upaya tersebut bukan hanya untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan mengajar, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada peserta didik serta menjaga profesionalisme dan kualitas kinerja guru dalam dunia pendidikan.

Dalam konteks penelitian ini, para guru yang memiliki kompetensi yang tinggi mampu memahami karakteristik siswa, menggunakan metode pembelajaran inovatif, mengelola kelas secara kondusif, dan melakukan evaluasi pembelajaran sesuai standar kurikulum yang

⁷ Tirmidzi *Kitab al 'Ilmun 'an Rasulullah, Bab Fadl Thalab al 'Ilm*, Nomor hadis 2570

berlaku.⁸ Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan hasil belajar santri dan mutu pendidikan pesantren secara menyeluruh.

Data statistik menunjukkan bahwa rata-rata skor kompetensi pendidik dalam penelitian ini adalah 3,17 yang masuk dalam kategori tinggi. Ini menandakan bahwa mayoritas guru di ketiga pondok pesantren tersebut sudah memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Dukungan terhadap hal ini juga ditegaskan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mewajibkan guru untuk memiliki dan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Pengembangan kompetensi ini didukung pula oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dan Peraturan Mendikbud Nomor 6 Tahun 2022 tentang standar kompetensi guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (*in-service training*).⁹

Dengan demikian, penguatan kompetensi pendidik menjadi hal mutlak dan menjadi pondasi utama bagi peningkatan kinerja guru serta mutu pendidikan yang berkelanjutan di pesantren. Para pemangku kebijakan di pesantren serta lembaga pendidikan Islam harus memberikan perhatian khusus dalam menyediakan program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan nyata guru.

2. Pengaruh *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri

Hasil uji T menunjukkan bahwa *In-Service Training* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Nilai t-statistics untuk *In-Service Training* adalah 4.623 dengan nilai signifikansi (Sig.)

⁸ Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Manajemen Pendidikan Islam*, 1–18. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>

⁹ Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>

sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005, maka kita dapat menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru.

Hal ini menegaskan bahwa guru yang terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pembelajaran mampu meningkatkan kinerjanya secara nyata.¹⁰ Pelatihan yang dimaksud mencakup kegiatan seminar, workshop, pelatihan formal maupun pengembangan profesional secara mandiri yang bertujuan untuk memperbarui strategi mengajar, metode pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi pendidikan terbaru.¹¹ Guru yang mengikuti *in-service training* mendapatkan wawasan baru, keterampilan praktis, dan motivasi yang memperkuat kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Sejalan dengan firman Allah SWT QS. Muhammad Ayat 19:

فَاعْلَمْ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَاسْتَغْفِرْ لِذَنبِكَ وَلِلْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مُتَقَلَّبَكُمْ وَمَثْوَاكُمْ¹²

Ayat ini mengingatkan kita akan pentingnya penguatan keimanan dan permohonan ampunan kepada Allah, sekaligus menegaskan keutamaan menuntut ilmu sebagai bagian tak terpisahkan dari proses pembelajaran dan pengembangan diri. Dalam tafsir Al-Qur'an, Ibnu Katsir menjelaskan bahwa doa memohon tambahan ilmu menunjukkan sikap rendah hati dan kesadaran bahwa ilmu yang bermanfaat hanya berasal dari Allah SWT.¹³ Bagi guru, *in-service training* merupakan bentuk usaha aktif dalam menambah ilmu pengetahuan dan

¹⁰ Sumiharyati, S., & Arikunto, S. (2019). Evaluasi program in-service training guru SMK di BLPT Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 160–173. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26654>

¹¹ Bashori, K. (2015). *Pengembangan Kapasitas Guru*. Jakarta: Pustaka Alva. 12.

¹² Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.

¹³ Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al-Azim*, juz 18, hal. 368, terbitan Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah, Beirut, 2003.

profesionalitas, yang tidak hanya memenuhi kewajiban akademik, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah dan amanah dalam mendidik generasi penerus.

Imam Nawawi dalam kitabnya *Al-Adzkar* menekankan pentingnya ilmu sebagai fondasi utama dalam kehidupan seorang Muslim, termasuk dalam profesi pendidikan. Beliau mengingatkan agar seorang pendidik senantiasa melakukan pembaruan diri, baik dalam pemahaman keilmuan maupun metode pengajaran, agar ilmu yang disampaikan selalu relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik.¹⁴ Pembaruan tersebut tidak hanya menjaga kualitas pembelajaran, tetapi juga meningkatkan kredibilitas dan profesionalisme guru sebagai teladan dalam masyarakat.¹⁵ Dengan demikian, proses belajar mengajar tidak sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga upaya membentuk karakter dan mempersiapkan generasi yang mampu menghadapi tantangan masa depan dengan bekal ilmu yang kuat dan akhlak mulia.

Secara administratif dan kebijakan, pelaksanaan *in-service training* sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme guru telah diatur secara tegas dalam sejumlah regulasi nasional. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi dan pengembangan profesional secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁶ Selanjutnya, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mewajibkan guru mengembangkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara konsisten. Terbaru, Permendikbud No. 6 Tahun 2022 memberikan payung hukum yang jelas bagi pelaksanaan *in-service training* sebagai bagian dari program wajib peningkatan kompetensi guru setiap tahun.¹⁷ Kepatuhan

¹⁴ Imam Nawawi, *Al-Adzkar*, Beirut: Dar Al-Ma'rifah, 1996, hlm. 150-152.

¹⁵ Widodo, M. (2021). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Penguasaan Kurikulum 2013 Melalui In Service Learning. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1), 113–119.

¹⁶Fitriani, D., & Mulyani, S. (2023). Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan Berkelanjutan di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 135-147. <https://doi.org/10.24832/jpk.v8i2.2789>.

¹⁷ Wibowo, A., & Sari, L. (2024). Kebijakan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 89-101. <https://doi.org/10.31000/jap.v12i1.4056>

guru dalam mengikuti pelatihan ini juga menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja yang berpengaruh pada kenaikan pangkat, insentif, serta sertifikasi profesi, sehingga mendorong motivasi dan kualitas pengajaran di lingkungan Pendidikan.

Guru yang mengikuti *in-service training* sesungguhnya menjalankan kewajiban penting dalam rangka meningkatkan kualitas diri dan profesionalismenya.¹⁸ Pelatihan ini bukan sekadar prosedur administratif, melainkan proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan untuk menghadapi dinamika pendidikan yang terus berubah.¹⁹

Dengan mengikuti pelatihan, guru dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, sehingga mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan relevan bagi peserta didik. Selain itu, kegiatan ini juga menjadi bentuk tanggung jawab profesional yang mencerminkan komitmen guru terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, *in-service training* adalah kesempatan berharga yang harus dimanfaatkan oleh setiap guru demi kemajuan karier sekaligus peningkatan kontribusi mereka dalam dunia pendidikan.

3. Pengaruh Kompetensi Pendidik dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri, Annajah Putri, dan Darul Ilmi Putri

Hasil Uji F menunjukkan bahwa Kompetensi Pendidik dan *In-Service Training* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,001$) yang diperoleh dari hasil uji ANOVA pada model regresi ini, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari kombinasi Kompetensi Guru dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya salah satu, atau bahkan

¹⁸ Mery Berlian, Susilawati, R. Vebrianto, Musa Thahir, and R. Radeswandri, "Analisis Kesan Program Inservice Training Implementasi Pembelajaran Daring Bagi Guru Di Masa Pandemi", *j-dinamika*, vol. 8, no. 2, pp. 253–260, Aug. 2023.

¹⁹ Arwildayanto. Pengembangan Preservice Dan In-Service Education Untuk Peningkatan Profesionalisme Melalui Kepemimpinan. Laporan Penelitian Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Teknologi Universitas Negeri Gorontalo 2021

seluruh variabel independen tersebut, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari Kompetensi Guru dan *In-Service Training* terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel bebas dalam model memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru yang efektif merupakan hasil sinergi yang harmonis antara kualitas kompetensi yang dimiliki oleh guru dan pengembangan profesional yang diperoleh melalui pelatihan berkelanjutan atau *in-service training*.²⁰ Kompetensi pendidik yang kuat tidak hanya mencakup penguasaan materi pelajaran secara mendalam, tetapi juga meliputi kemampuan pedagogis untuk merancang dan mengelola proses pembelajaran secara efektif. Selain itu, aspek pengembangan kepribadian dan sosial yang seimbang juga sangat penting agar guru dapat menjadi figur yang mampu berinteraksi dengan baik, memberikan teladan positif, serta membangun hubungan yang harmonis dengan peserta didik maupun rekan sejawat.²¹

Di sisi lain, *in-service training* berperan sebagai wadah strategis yang menyediakan ruang bagi guru untuk terus memperbarui dan meningkatkan pengetahuan mereka, menguasai metode pembelajaran yang inovatif, serta memperoleh motivasi dan inspirasi yang dapat memperkuat komitmen dalam melaksanakan tugas profesional.²² Pelatihan tersebut mendorong guru untuk tidak hanya mengandalkan kemampuan dan pengetahuan yang sudah dimiliki sebelumnya, melainkan terus beradaptasi dengan perkembangan ilmu, teknologi, dan kebutuhan peserta didik yang dinamis.

²⁰ Arwildayanto, Ikhfan Haris, Fory Armin Nawai, Nur Luthfi Ardhiani, Waode Eti Hardiyanti, Jumadi M.S. Tuasikal, ... Rusdinal. (2023). Nurturing Pre-Service and In-Service Education as The Pathway to Fostering The Teacher Leadership Skills. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 7(2), 294–305. <https://doi.org/10.23887/jppp.v7i2.62156>

²¹ Warren, L. L. (2021). The importance of teacher leadership skills in the classroom. *Education Journal*, 10(1), 8–15. <https://doi.org/doi:10.11648/j.edu.20211001.12>.

²² Ridho, S. (2014). Strategy to Improve Teacher Professionalism through Inservice Training Education. *AT-TURAS: Journal of Islamic Studies*, 1(1). <https://doi.org/10.33650/at-turas.v1i1.154>.

Kombinasi antara kompetensi yang kuat dan pengembangan profesional yang terstruktur ini menghasilkan peningkatan kinerja guru yang menyeluruh dan berkelanjutan. Peningkatan kinerja tersebut tercermin dalam kemampuan guru untuk merencanakan pembelajaran dengan matang, melaksanakan proses pembelajaran secara sistematis dan inovatif, serta melakukan evaluasi secara berkala dan berstandar tinggi guna memastikan pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator dan pembimbing yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta memberdayakan potensi peserta didik secara optimal.²³

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا²⁴

Ayat ini mengajarkan pentingnya memiliki ilmu dan pengetahuan yang benar sebelum bertindak. Bagi seorang guru, hal ini mengandung makna bahwa kompetensi dan pelatihan (*in-service training*) sangat penting untuk memastikan bahwa tindakan dan metode yang digunakan dalam pembelajaran didasarkan pada ilmu yang tepat dan valid. Dengan demikian, pelatihan menjadi fondasi utama bagi terciptanya kualitas kinerja guru yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. Pendekatan yang berlandaskan ilmu ini sejalan dengan penjelasan mufassir Ibnu Katsir yang menegaskan bahwa ilmu adalah cahaya yang membimbing manusia agar tidak tersesat dalam setiap langkah dan keputusan yang diambil.²⁵

²³ Purwantiningsih, A., & Suharso, P. (2019). Improving Teacher Professionalism Toward Education Quality in Digital Era. *Journal of Physics: Conference Series*, 1254(1), 12019. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1254/1/012019>.

²⁴ Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.

²⁵ Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al-Azim*, juz 1, hal. 58-60, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah, Beirut, 2003

Sebagai penambahan, berikut adalah hadis lain yang juga relevan untuk memperkuat argumen simultan tersebut Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Hadis ini menegaskan pentingnya profesionalisme dan kesungguhan dalam menjalankan tugas, khususnya bagi guru yang memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter dan intelektualitas peserta didik. Seorang guru dianjurkan untuk terus memperbaiki kompetensi dan mengikuti pelatihan secara berkelanjutan agar mampu memberikan pembelajaran yang terbaik dan relevan dengan perkembangan zaman. Kesungguhan dalam meningkatkan kualitas diri ini merupakan wujud nyata pengabdian yang membawa keberkahan dan dampak positif bagi dunia Pendidikan.²⁶

Berdasarkan temuan penelitian, pengelola pendidikan, khususnya di lingkungan pesantren, perlu merancang program pelatihan yang terpadu dan berkelanjutan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kompetensi guru secara menyeluruh. Program tersebut harus diawali dengan asesmen kebutuhan pelatihan yang relevan dan kontekstual, menyesuaikan dengan karakteristik khas pesantren yang memiliki nilai-nilai keagamaan dan kultural tertentu. Pendekatan ini akan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar menjawab kebutuhan nyata guru sehingga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di lingkungan pesantren.²⁷

²⁶ HR. Ahmad no. 22319, yang menekankan pentingnya kesungguhan dan dedikasi dalam menuntut ilmu dan menjalankan amanah sebagai pendidik (lihat: Al-Munawi, *Fayd al-Qadir*, juz 5, hlm. 306).

²⁷ Mahulae, A. V., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2020). Effect of Professionalism and Competence of Teachers on Teacher Performance and Its Impact on Student Learning Outcomes at Harapan Mandiri College.

Selanjutnya, integrasi program pelatihan dengan pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru menjadi hal yang mutlak.²⁸ Aspek pedagogik dan profesional harus dikembangkan secara seimbang dengan penguatan kompetensi sosial dan kepribadian, mengingat peran guru di pesantren tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual dan sosial.²⁹ Pelatihan yang dilaksanakan secara terstruktur dan evaluatif akan mendorong guru untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam praktik pembelajaran, sehingga peningkatan kualitas pengajaran dapat terwujud secara nyata.

Lebih jauh, dukungan institusional berupa pengakuan dan apresiasi terhadap guru yang aktif mengembangkan diri merupakan faktor penting untuk membangun motivasi intrinsik yang tinggi. Pemberian penghargaan dan insentif akan mendorong guru terus berinovasi dan memperbaiki kompetensi secara berkelanjutan. Dengan menerapkan pendekatan simultan ini, peningkatan kinerja guru tidak lagi sekadar memenuhi tuntutan administratif, melainkan menjadi proses bermakna yang berdaya guna dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren maupun lembaga pendidikan Islam lainnya.

²⁸ Makherus Sholeh. (2021). Transformational Leadership: Principal Intellectual Stimulation In Improving Teacher Competences. *Al-Ta'Lim Journal*. Vol 28, No 2. DOI: <https://doi.org/10.15548/jt.v28i2.708>.

²⁹ Hasnawati, Niswatul, B., & Oktavianti, I. (2021). Analisis Hubungan Keterampilan Berpikir Kritis Dengan Kecenderungan Berpikir Kritis Mahasiswa Calon Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), 768–773. https://doi.org/10.46799/jurnal_syntax_transformation.v2i6.