

Korelasi antara Pelatihan Mandiri di Ruang GTK dan Kinerja Guru SMP Negeri di Walantaka

**Aprian Darmayanti**

Sultan Ageng Tirtayasa University, Banten, Indonesia.  
apriandarmayanti099@gmail.com

### **Abstrak**

Pelatihan guru memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi profesional dan kualitas pendidikan. Penelitian ini mengkaji hubungan antara pelatihan mandiri di Ruang GTK dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Walantaka, Kota Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, dengan sampel sebanyak 30 guru yang dipilih melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan positif antara pelatihan mandiri di Ruang GTK dengan kinerja guru, yang ditunjukkan oleh  $r$ -hitung 0,735, yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Selain itu, nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) yang menjelaskan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan mandiri di Ruang GTK dapat meningkatkan kinerja profesional guru. Lebih lanjut, peningkatan kinerja guru secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, yang berdampak positif terhadap hasil pendidikan secara keseluruhan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar program pelatihan mandiri yang terstruktur, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan guru dioptimalkan sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

Kata Kunci: Pelatihan Mandiri, Ruang GTK, Kinerja Guru.

### **1. Latar belakang**

Pendidikan merupakan hal yang esensial bagi kemajuan dan pertumbuhan suatu bangsa. Melalui pendidikan, generasi penerus dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai moral yang membentuk karakter dan kompetensi mereka sebagai warga negara yang bertanggung jawab. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan pendidik profesional yang mendedikasikan dirinya untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, mendidik, membimbing, dan melatih mereka agar dapat berkembang secara optimal (Aulia et al., 2023). Adapun kinerja guru diatur dalam Peraturan Direktorat Jenderal GTK Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru, yang meliputi: 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan, 3) Penilaian Pembelajaran, 4) Pemberian Bimbingan, dan 5) Pelaksanaan Tugas Tambahan. Kinerja guru merupakan aspek penting dalam dunia pendidikan yang mencerminkan hasil kerja pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan satuan pendidikan.

Menurut Rusman dalam Afrianta (2020:19), kinerja guru dapat diukur melalui beberapa aspek utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar siswa. Ashlan dkk. (2021:6) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pendidik di satuan pendidikan atau madrasah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, Arifin dkk. (2022) dalam jurnalnya menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai

tujuan organisasi. Selanjutnya, Alfathan dan Winata (2022) menekankan bahwa dalam bidang pendidikan, kinerja guru sangat berkaitan erat dengan peran, fungsi, dan tanggung jawab mereka dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya diharapkan bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai penginspirasi dan fasilitator yang mendukung siswa dalam menyelesaikan tugas-tugas belajarnya. Sulistiawati dkk. (2017) juga menyatakan bahwa kinerja guru merupakan perwujudan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Izzah dkk. (Izzah & Abidin, 2023)(2023) dalam jurnalnya menambahkan bahwa kinerja merupakan output dari pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam peran tertentu. Menurut Joen dkk. (2022:14), kinerja guru mencerminkan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diterapkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, yang ditunjukkan melalui tindakan, penampilan, dan hasil kerja. Muspawi (2021) dalam jurnalnya juga menyatakan bahwa kinerja guru adalah representasi dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama proses pembelajaran. Sejalan dengan hal tersebut, Hartanto dan Purwanto (2019) dalam Joen dkk. (2022) menyebutkan bahwa tugas utama guru terdiri atas tiga aspek kunci, yaitu: (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, dan (3) penilaian pembelajaran. Ketiga aspek ini menjadi indikator penting dalam mengevaluasi sejauh mana seorang guru dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian proses pendidikan.

Dimensi kinerja guru menurut Sulistiawati dkk. (2017) dapat diukur berdasarkan dua dimensi, yaitu: 1. Kinerja guru, yang dapat diamati melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, 2. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, yang mencakup tanggung jawab terhadap profesi, sekolah, masyarakat, dan peserta didik.

Adapun dimensi kinerja guru yang dirangkum oleh Joen dkk. (2022) mencakup tiga dimensi tugas utama, yaitu: 1. Perencanaan Pembelajaran (Merumuskan Tujuan Pembelajaran dalam RPP, Menyusun Materi Pembelajaran Secara Sistematis, Merencanakan Kegiatan Pembelajaran yang Efektif, Memilih Sumber dan Media Pembelajaran yang Tepat), 2. Pelaksanaan Pembelajaran (Memulai Pembelajaran Secara Efektif, Menguasai Materi Pembelajaran, Menerapkan Pendekatan/Strategi Pembelajaran yang Efektif, Menggunakan Sumber dan Media Pembelajaran, Membangkitkan dan Mempertahankan Partisipasi Siswa, Menggunakan Bahasa yang Tepat dan Benar, Mengakhiri Pembelajaran Secara Efektif), 3. Penilaian Pembelajaran (Merancang Alat Evaluasi untuk Mengukur Kemajuan dan Keberhasilan Belajar, Menggunakan Strategi dan Metode Penilaian, Memanfaatkan Hasil Penilaian untuk Memberikan Umpan Balik) (Joen, 2022).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru, menurut Yuni dkk. (2024) terdiri dari: 1. Faktor Internal (Kemampuan, Kebutuhan, Minat, Harapan, dan Keyakinan), 2. Faktor Eksternal (Situasional dan Lingkungan) (Wijaya, 2024). Menurut Gibson dalam Dwi Handayani, terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja guru, yaitu: 1. Faktor Individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, status sosial, dan karakteristik demografis, 2. Faktor Psikologis, mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, 3. Faktor Organisasi, yang melibatkan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. (Pendidikan dkk., 2013).

Menurut Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Reni dkk. (2023), indikator kinerja guru terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu: 1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran (kemampuan guru dalam menguasai materi ajar dan menyusun silabus serta Rencana Pelaksanaan Pembelajaran/RPP, yang mencakup bagian pembuka, isi, dan penutup), 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran (pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penerapan metode dan strategi pembelajaran yang efektif), 3. Evaluasi atau Penilaian

Pembelajaran (pengembangan alat evaluasi seperti tes tertulis, tes lisan, dan tes praktik, serta pengolahan dan pemanfaatan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran) (Harahap dkk., 2023). Menurut Pitaloka dkk. (2022), indikator kinerja guru terdiri atas tiga aspek utama, yaitu: 1. Perencanaan Pembelajaran (perumusan tujuan pembelajaran, penyusunan materi ajar, pemilihan strategi atau metode mengajar, dan pengembangan alat evaluasi), 2. Pelaksanaan Pembelajaran (kemampuan membuka pelajaran, sikap guru selama proses pembelajaran, penguasaan materi ajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, kemampuan menutup pelajaran, dan pelaksanaan evaluasi), 3. Analisis Hasil Belajar dan Tindak Lanjut (kemampuan guru dalam menganalisis hasil belajar siswa dan memberikan tindak lanjut yang sesuai berdasarkan hasil analisis tersebut). Ketiga aspek tersebut menjadi tolok ukur dalam menilai efektivitas dan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran (Ayu & Wibowo, 2022). Menurut Wahab & Umiarso (2011) dalam Taruno dkk. (2023), beberapa indikator kinerja guru dalam meningkatkan kapasitas belajar siswa meliputi: 1. Kemampuan merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran, 2. Penguasaan materi pelajaran yang akan diajarkan, 3. Penguasaan metode dan strategi pembelajaran serta kemampuan memberikan tugas kepada siswa, 4. Kemampuan mengelola kelas, 5. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Walantaka, Kota Serang, ditemukan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Beberapa permasalahan utama yang teridentifikasi antara lain kurangnya kesiapan dalam perencanaan pembelajaran, metode pengajaran yang masih konvensional, administrasi penilaian yang belum lengkap, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran yang masih kurang memadai, yang berpotensi mengganggu proses belajar mengajar. Kondisi-kondisi tersebut dapat menurunkan efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah-sekolah tersebut. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh guru adalah mengikuti program pelatihan. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian antara lain, penelitian oleh Audah (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Martapura. Penelitian oleh Supardi dkk (2025) mengungkapkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan melalui PMM, yang kini digantikan oleh Ruang GTK, lebih mampu menerapkan strategi pembelajaran inovatif dibandingkan dengan yang hanya mengikuti pelatihan konvensional. Penelitian oleh Marisana dkk (2023) menyatakan bahwa fleksibilitas waktu dalam pelatihan mandiri memungkinkan guru menyesuaikan pembelajarannya secara lebih personal sesuai kebutuhan siswa. Widiastuti dkk (2023) menegaskan bahwa PMM, yang saat ini telah digantikan oleh Ruang GTK, merupakan platform teknologi yang mendukung guru dalam mengajar dengan Kurikulum Merdeka, meningkatkan kompetensi, dan memajukan karier mereka.

Berdasarkan temuan tersebut, sangat penting untuk mengoptimalkan pelatihan mandiri melalui Ruang GTK guna mendukung peningkatan kinerja guru secara menyeluruh secara efektif.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu agar meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja (Sulistiyarini dkk., 2018). Hermawati dkk (2021) menambahkan bahwa pelatihan adalah aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik dalam pengetahuan maupun sikap, sehingga memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan lebih baik. Sementara itu, Gustiana dkk (2022) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses yang direncanakan untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau perilaku sehingga menghasilkan keahlian yang diperoleh melalui pengalaman, sehingga mencapai kinerja yang lebih efektif. Dalam konteks pelatihan mandiri, istilah "mandiri"

menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti kemampuan untuk berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Oleh karena itu, pelatihan mandiri dapat didefinisikan sebagai bentuk pelatihan di mana individu memiliki otonomi penuh dalam mengatur dan melaksanakan proses pembelajaran tanpa ketergantungan langsung pada instruktur atau fasilitator.

Pelatihan mandiri menyediakan berbagai materi yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, termasuk strategi mengajar, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan keterampilan profesional dan pedagogis. Sebagaimana disampaikan Supardi dalam jurnalnya, pelatihan berbasis digital tidak hanya efektif dalam meningkatkan kemampuan pedagogis dan profesional guru, tetapi juga menawarkan fleksibilitas, memungkinkan guru belajar sesuai waktu dan kecepatan mereka sendiri (Supardi, 2025). Dengan demikian, pelatihan mandiri adalah pendekatan pembelajaran yang memberikan kebebasan kepada peserta untuk mengelola proses belajarnya sendiri. Pelatihan Mandiri di Ruang GTK adalah program pelatihan berbasis digital yang memungkinkan guru dan tenaga kependidikan belajar secara fleksibel, kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan kebutuhan mereka. Program ini sebelumnya dikenal sebagai Pelatihan Mandiri di PMM (Platform Merdeka Mengajar), yang diluncurkan pada tanggal 11 Februari 2022, sebelum kemudian diintegrasikan ke dalam Ruang GTK yang diluncurkan pada tanggal 13 Februari 2025.

Di Kota Serang, khususnya di Kecamatan Walantaka, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru masih sangat dibutuhkan. Namun, metode pelatihan konvensional membatasi kesempatan guru untuk berpartisipasi. Oleh karena itu, hadirnya pelatihan mandiri di Ruang GTK yang dikembangkan oleh Kemendikbudristek dapat memenuhi kebutuhan guru di Indonesia, khususnya di Kecamatan Walantaka, Kota Serang, sehingga memungkinkan mereka meningkatkan kemampuan profesional dan pedagogisnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan mandiri di Ruang GTK dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Walantaka, Kota Serang. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel tersebut, diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya pelatihan mandiri di Ruang GTK dalam meningkatkan kinerja, serta mendorong guru untuk aktif mengembangkan kompetensinya melalui Ruang GTK. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan tenaga kependidikan, khususnya dalam mendorong partisipasi guru mengikuti pelatihan mandiri di Ruang GTK di Kecamatan Walantaka, Kota Serang.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data numerik dikumpulkan dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2017: 7). Penelitian ini menerapkan desain korelasional untuk mengkaji hubungan antara variabel bebas, yaitu Pelatihan Mandiri di Ruang GTK, dengan variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Walantaka Kota Serang. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan pada semester genap tahun ajaran 2024–2025, dengan lokasi penelitian di beberapa sekolah menengah pertama yang berada di wilayah Kecamatan Walantaka. Peneliti menelaah berbagai aspek untuk menilai sejauh mana hubungan antara pelatihan mandiri di Ruang GTK dengan kinerja guru. Menurut Sugiyono (2016: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas guru-guru SMP Negeri yang berada di Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016: 62). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Probability Sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Secara khusus, teknik *Random Sampling* digunakan dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang guru dari berbagai sekolah menengah pertama di Kecamatan Walantaka. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, yang bertujuan untuk memperoleh skor kuantitatif dari kedua variabel, yakni pelatihan mandiri dan kinerja guru. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik dan disajikan secara deskriptif menggunakan uji analisis korelasi, baik dengan menggunakan rumus korelasi sederhana (parsial), sesuai dengan kebutuhan analisis hubungan antar variabel.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator operasional. Kuesioner disusun secara sistematis untuk mengukur variabel penelitian sesuai dengan skala yang telah ditentukan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru. Data yang dikumpulkan harus memenuhi berbagai prasyarat sebelum diproses ke tahap analisis lebih lanjut. Proses pengolahan data dimulai dengan memasukkan hasil kuesioner ke dalam *Microsoft Excel*, kemudian dilakukan perhitungan statistik menggunakan perangkat lunak *SPSS versi 24*. Data yang diperoleh dari masing-masing variabel berada pada skala ordinal, yang kemudian dikonversi menjadi skor dengan nilai 5, 4, 3, 2, dan 1, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

Selanjutnya, data dianalisis lebih lanjut untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel.

#### 1. Hasil Uji Prasyarat

Sebelum melakukan analisis utama, dilakukan uji prasyarat untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi statistik yang diperlukan dalam penelitian ini. Salah satu uji yang dilakukan adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Distribusi normal merupakan salah satu syarat dalam analisis statistik parametrik, seperti uji korelasi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* melalui program SPSS versi 24. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan terhadap dua variabel, yaitu: Pelatihan Mandiri di Ruang GTK (Variabel X) dan Kinerja Guru (Variabel Y).

Hasil dari uji ini menjadi dasar apakah analisis selanjutnya menggunakan teknik parametrik atau non-parametrik.

#### a. Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Test). Metode ini dipilih karena jumlah responden dalam penelitian adalah sebanyak 30 orang, yang memenuhi syarat minimal penerapan uji ini. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data residual dari: Variabel X (Pelatihan Mandiri di Ruang GTK), dan Variabel Y (Kinerja Guru) berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik parametrik.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan melalui SPSS versi 24, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebagai berikut:

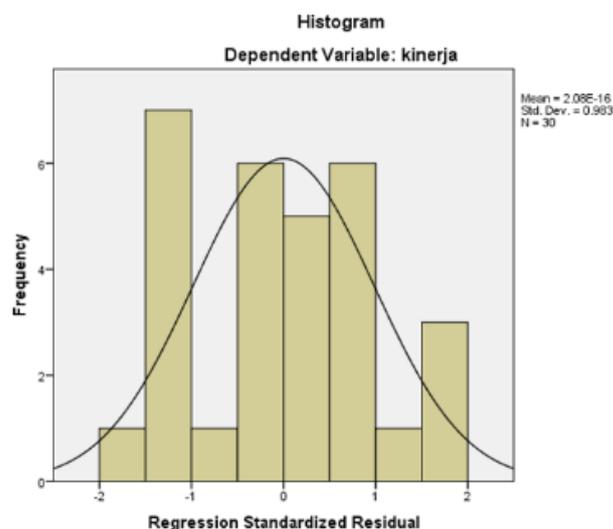
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.30906146
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.054
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

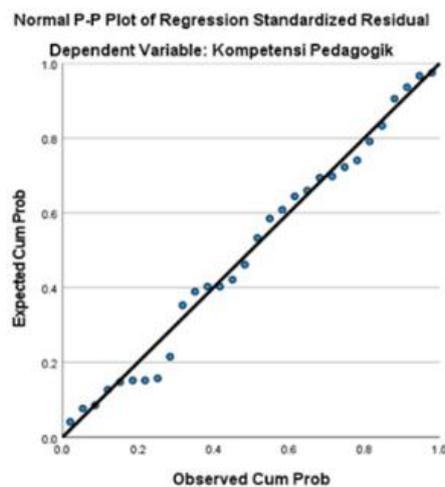
a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel yang telah ditampilkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai residual tidak terstandarisasi (unstandardized residual) memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini melebihi tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain pengujian menggunakan nilai signifikansi, hasil ini juga diperkuat dengan analisis visual melalui histogram dan P-P plot residual. Kedua metode visual ini digunakan untuk mengevaluasi pola distribusi data secara lebih jelas: Histogram menunjukkan bahwa distribusi data membentuk kurva yang menyerupai kurva normal (bell-shaped). P-P Plot residual menunjukkan bahwa titik-titik data berada mendekati garis diagonal ideal, yang menandakan distribusi data mendekati normal.

Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap analisis statistik berikutnya, seperti uji korelasi.



Gambar. Tabel histogram



Gambar. Table Residual

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini membentuk pola yang linear. Linearitas merujuk pada hubungan antara dua variabel yang dapat direpresentasikan dalam bentuk garis lurus, sehingga analisis regresi dapat dilakukan secara sah dan valid. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas (Pelatihan Mandiri di Ruang GTK) dan variabel terikat (Kinerja Guru) mengikuti pola hubungan linear, yang dapat dianalisis menggunakan model regresi linear.

Adapun hasil uji linearitas yang diperoleh melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * pelatihan	Between Groups	(Combined)	1566.250	18	87.014	4.531	.007
		Linearity	960.102	1	960.102	49.993	.000
		Deviation from Linearity	606.148	17	35.656	1.857	.149
	Within Groups		211.250	11	19.205		
Total			1777.500	29			

Gambar. Table Anova

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan Mandiri di Ruang GTK dan Kinerja Guru memiliki nilai signifikansi (Sig.) untuk *Deviation from Linearity* sebesar 0,149. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05 ( $0,149 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini bersifat linear, artinya terdapat pola hubungan yang dapat direpresentasikan dalam bentuk garis lurus. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Mandiri memiliki hubungan yang konsisten dengan variabel Kinerja Guru, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan memenuhi asumsi linearitas.

## 2. Hasil Uji Korelasi (Hubungan antara Variabel X dan Y)

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hipotesis yang menyelidiki hubungan antara Pelatihan Mandiri (X) dan Kinerja Guru (Y). Analisis ini bertujuan untuk menilai kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut serta menentukan signifikansi statistiknya. Dalam penelitian ini, uji korelasi dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Data yang diperoleh dari hasil perhitungan uji korelasi disajikan dalam tabel berikut:

		pelatihan	kinerja
pelatihan	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
kinerja	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel output, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara Pelatihan Mandiri dan Kinerja Guru. Selain itu, analisis Korelasi Pearson menunjukkan korelasi positif antara kedua variabel tersebut, dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,735 yang melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,463 pada tingkat signifikansi 1% ( $0,735 > 0,463$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pelatihan Mandiri di Ruang GTK dengan Kinerja Guru bersifat positif dan memiliki korelasi yang kuat. Artinya, semakin tinggi intensitas pelatihan mandiri yang diikuti oleh guru, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

### 3. Uji Signifikansi

Uji signifikansi atau uji probabilitas digunakan untuk menentukan sejauh mana temuan penelitian dapat dianggap akurat dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang berarti hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan 95% dengan margin kesalahan 5%. Uji signifikansi dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS yang menghasilkan nilai probabilitas untuk mengukur hubungan antara Pelatihan Mandiri dan Kinerja Guru. Berdasarkan hasil uji korelasi, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), menurut kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Pelatihan Mandiri di Ruang GTK dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bukanlah kebetulan semata, melainkan memiliki dasar statistik yang kuat.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, koefisien korelasi antara variabel X (Pelatihan Mandiri di Ruang GTK) dan variabel Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 0,735, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, uji signifikansi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pelatihan Mandiri dan Kinerja Guru adalah signifikan secara statistik dan bukan sekadar kebetulan semata. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif, yang berarti semakin efektif dan intens pelaksanaan Pelatihan Mandiri di Ruang GTK, maka semakin tinggi tingkat

Kinerja Guru yang dicapai. Kesimpulan ini didukung oleh analisis tabel output yang tidak menunjukkan adanya simbol negatif dalam hasil pengolahan data.

Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, antara lain:

1. Pambreni et al. (2023), yang menemukan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi, Kabupaten Sukabumi.
2. Atikah & Husaeni (2021), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja guru PAUD di Kecamatan Maja.
3. Andri Priadi et al. (2021), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,6%.

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Pelatihan Mandiri di Ruang GTK memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Walantaka, Kota Serang. Oleh karena itu, ketika pelatihan mandiri dilaksanakan secara efektif dan konsisten, hal tersebut akan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan positif antara Pelatihan Mandiri di Ruang GTK dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Walantaka, Kota Serang. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,735 yang menjelaskan hubungan tersebut dalam kategori kuat. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), mengonfirmasi signifikansi statistik dari korelasi tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan Mandiri dan Kinerja Guru bukanlah kebetulan semata, melainkan didukung oleh analisis statistik yang kuat. Temuan ini menegaskan bahwa semakin optimal dan berkualitas pelaksanaan Pelatihan Mandiri di Ruang GTK, maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pada akhirnya, peningkatan kinerja guru ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, yang berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelaksanaan program Pelatihan Mandiri yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan berpusat pada guru diharapkan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

#### Daftar Pustaka

##### Journal Article

- AD, A. T., Arafat, Y., & Juliansyah, M. (2023). Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *Journal on Education*, 6(1), 2449–2464. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3268>
- Aulia, D., Murni, I., & Desyandri, D. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 800–807. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1310>
- Ayu, P. Dharma., & Wibowo, B. Kristianto. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 29–40.
- Budi Teguh Harianto. (2023). Problematika Problematika Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Khazanah Intelektual*, 7(1), 1567–1583. <https://doi.org/10.37250/khazanah.v7i1.184>
- Gresinta, E. (2024). Platform Merdeka Mengajar sebagai Inovasi dalam Dunia Pendidikan. 06(06), 24–28.

- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Joen, S. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen (Vol. 2, Issue 2)*. Lindawati, L., Caska, C., & Mahdum, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan
- Marisana, D., Iskandar, S., & Kurniawan, D. T. (2023). Penggunaan Platform Merdeka Mengajar untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 139–150. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4363>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Pentury, H. J. (2017). Pengembangan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran Kreatif Pembelajaran Bahasa Inggris. *Jurnal Ilmu Kependidikan*, 4(3), 265–272.
- Prasetyawati, V. (2021). Metode Cooperative Learning dalam Meningkatkan Kualitas Hasil Belajar Siswa pada Masa Pandemi Covid-19. *Epistema*, 2(2), 90–99. <https://doi.org/10.21831/ep.v2i2.41275>
- Pratama, L. D., & Lestari, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 278–285. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v4i1.207>
- Ramdani, M., Yuliyanti, S. Y., Rahmatulloh, I. T., & Suratman, S. (2022). Penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) pada Guru Sekolah Dasar. *Journal of Instructional and Development Researches*, 2(6), 248–254. <https://doi.org/10.53621/jider.v2i6.201>
- Riyadi, S. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 20(2), 52–57. <https://doi.org/10.9790/0837-20215257>
- Saodah, S. A. O. (2020). Kreativitas guru dalam menggunakan. *Jurnal Edukasi Dan Sains*, 2, 123–131. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/edisi/article/view/795>
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sulistiyarini, D., Bibi, S., Fatmawati, E., & Arpan, M. (2018). Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Interaktif Di Smp Dan Smk Mandiri Pontianak. *GERVASI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 39–46. <https://journal.ikipgriptk.ac.id/index.php/gervasi/article/view/811%0Ahttps://journal.ikipgriptk.ac.id/index.php/gervasi/article/download/811/709>
- Supardi, U. S. (2025). Efektivitas Pelatihan Mandiri Platform Merdeka Mengajar (PMM) terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kesenjangan efektivitas kompetensi guru . Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran y. 1.
- Widiastuti, S., S. Bachri, B., & Y. Maureen, I. (2023). The New World Kirkpatrick Model (NWKM) pada Pelatihan Mandiri Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) Melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i2.5083>

Wijaya, P. Y. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Abiansemal. 4(9), 1869–1875.

Book

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik* (15th ed.). PT RINEKA CIPTA. & Hikmah.

Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.  
Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D* (25th ed.). Alfabeta.