

## **Kinerja Guru dalam Perspektif Komunitas Belajar dan Motivasi Kerja Syufriatullailah**

Teknologi Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

### **ABSTRAK**

Platform Merdeka Mengajar (PMM) menuntut guru untuk melakukan perubahan pembelajaran dengan menggunakan media digital, sehingga guru dituntut untuk meningkatkan komunitas belajar dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan praktik, kinerja juga ditunjang oleh komunitas belajar, dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara komunitas belajar dengan dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan analisis data kuantitatif dengan bantuan SPSS statistics 27, untuk mencari statistik deskriptif, menguji asumsi dan menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dilakukan di 5 sekolah negeri dengan jumlah guru sebanyak 74 orang. Berdasarkan uji korelasi diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara komunitas belajar dengan dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci :** Komunitas Belajar, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

### **ABSTRACT**

*The “Merdeka Mengajar” (PMM) Platform requires teachers to make changes to learning using digital media, so that teachers are required to improve learning communities and work motivation in improving their teacher performance is influenced by motivation and practice, performance is also supported by a learning community, in this case the researcher is interested in researching the relationship between learning communities and the impact of work motivation on teacher performance. This study is a study that uses quantitative data analysis with the help of SPSS statistics 27, to find descriptive statistics, test assumptions and test hypotheses. The result obtained from this study were conducted in 5 public schools with a total of 74 teachers. Based on the correlation test, it was concluded that there was a relationship between leaning communities and the impact of work motivation on teacher performance.*

**Keywords:** Learning Community, Work Motivation, The Performance Teacher

## **1. PENDAHULUAN**

Kemajuan teknologi membawa berbagai tantangan di berbagai bidang. Salah satu dampak perkembangan teknologi di era saat ini adalah munculnya berbagai perubahan, termasuk di sektor pendidikan. Proses pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk mutu sumber daya manusia. Dalam hal ini, pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengalaman belajar mengajar serta membantu guru dalam memenuhi kebutuhan siswa yang semakin beragam. Salah satu sistem yang dikembangkan adalah “Platform Merdeka Mengajar”, yang dirancang untuk mendukung guru dalam merancang dan mengimplementasikan rencana pembelajaran yang lebih inovatif.

Dengan hadirnya “Platform Merdeka Mengajar”, para guru perlu meningkatkan motivasi kerjanya agar mampu meng-update metode pembelajaran terkini, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan bermakna. Sebagai gambaran profil guru yang memiliki kinerja baik, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, misalnya dalam proses menyusun program pengajaran dan melaksanakannya dalam proses pembelajaran, melakukan evaluasi, menyelenggarakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program remedial dan pengayaan, serta mengembangkan bidang

pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya, dan bekerja dengan disiplin.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi guru dalam mencapai prestasi kerja yang mencerminkan keberhasilan organisasi sekolah. Berdasarkan uraian di atas, Platform Merdeka Mengajar hadir sebagai aplikasi untuk memfasilitasi kinerja guru dalam mengajar, menilai siswa dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, serta berupaya menginspirasi rekan sejawat melalui komunitas belajar. Kinerja dianggap baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaannya saja, tetapi juga dilihat dari sikapnya dalam bekerja. Maka dengan melihat hubungan tersebut kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan praktik, kinerja juga didukung oleh lingkungan belajar, dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara lingkungan belajar dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Komunitas belajar merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pembelajaran bersama. (Khusna & Priyanti, 2023). Komunitas belajar terdiri dari guru, profesional pendidikan, dan berbagai pendidik yang disatukan oleh hasrat dan komitmen bersama untuk membina pertumbuhan dan keunggulan dalam pendidikan yang mentransformasikan pembelajaran melalui interaksi reguler dalam forum tempat mereka berpartisipasi secara aktif. (Harlita & Ramadan, 2024). Komunitas belajar merupakan inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kompetensi guru. Komunitas belajar membutuhkan banyak dokumentasi empiris tentang proses pembelajaran siswa dan hal-hal teknis lainnya. (Hamdian Affandi et al., 2022). Komunitas belajar guru berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. (Hajar & Kharina, 2022). Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa komunitas belajar adalah sekelompok orang yang menjalankan tugas dan peran mereka sebagai pendidik bersama-sama, melalui interaksi, kolaborasi, dan berbagi pengalaman.

Komunitas belajar mempunyai beberapa aspek penting yang menunjang efektivitas proses belajar mengajar, yaitu: 1) aspek sosial yaitu anggota komunitas saling berbagi informasi, berdiskusi, dan bekerja sama dalam proses pembelajaran, 2) aspek kognitif yaitu komunitas belajar mendorong anggotanya untuk menganalisis, mengevaluasi, dan memahami materi lebih dalam, 3) aspek pedagogi yaitu pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan anggota komunitas, 4) aspek teknologi yaitu penggunaan Learning Management System (LMS), forum daring, media sosial untuk mendukung pembelajaran, 5) aspek emosional dan motivasi yaitu lingkungan yang aman dan mendukung membantu mengurangi kecemasan dalam belajar, 6) aspek lingkungan, baik di ruang fisik maupun virtual, komunitas belajar harus menciptakan suasana yang kondusif, menghargai perbedaan dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota, serta menyesuaikan waktu dan metode pembelajaran dengan kebutuhan anggota komunitas. (Solihat et al., 2022).

Manfaat komunitas belajar yaitu membangun interaksi kelas yang baik, pengembangan karier guru, menyelesaikan permasalahan internal siswa, dan berbagi administrasi pendidikan. (Wiramarta et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa manfaat komunitas belajar memiliki banyak manfaat, seperti meningkatkan pemahaman dan keterampilan melalui kolaborasi, memperluas wawasan dengan berbagai pengalaman, membangun motivasi dan disiplin dalam belajar, menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan individu, dan memecahkan masalah bersama.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang memberikan kesiapan untuk mulai melaksanakan serangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. (Fatmawati dkk., 2022). Motivasi juga dapat diindikasikan sebagai faktor yang menyebabkan dan membuat seseorang mempertahankan perilaku individunya. (Mahfud, 2021). Motivasi berasal dari keadaan jiwa dan sikap mental manusia, yang memberikan tenaga untuk melakukan kegiatan dan mendorongnya untuk memenuhi kebutuhannya sebagai karyawan. (Wirtadipura, 2022). Konsep motivasi secara keseluruhan adalah upaya untuk memberikan motivasi kerja kepada anggota organisasi dengan segala cara yang memungkinkan, sehingga mereka mau berusaha dengan tekun

untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis dan efisien. (Kuswibowo & Hisyam, 2021). Motivasi menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai hasil yang terbaik. (Halik, 2021). Dapat disimpulkan motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan dan upaya dari dalam atau luar diri seseorang yang mempengaruhi perilaku sukarela dalam bekerja untuk suatu tujuan tertentu.

Kinerja guru pada hakikatnya adalah tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya di kelas yang diukur berdasarkan kriteria tertentu. (Rohman, 2020). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Kuncoro et al., 2021). Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya, serta kemampuannya dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. (Aprida et al., 2020). Kinerja yang sering disebut dengan prestasi kerja adalah hasil dari usaha seseorang di tempat kerja yang hasilnya baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang diberikan kepadanya. (Rohman, 2020). Dari uraian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan seorang guru di sekolah sesuai dengan tanggung jawab dan pencapaian target dalam pembelajaran, serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena kinerja menunjukkan keberhasilan suatu organisasi, maka secara luas dianggap penting untuk menilai kualitas lingkungan kerja. Keterampilan, usaha, sifat situasi, dan kondisi eksternal membentuk kinerja guru. Pengalaman, kemampuan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis adalah bahan mentah yang dibawa seorang guru ke tempat kerja. Karyawan menunjukkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun, kondisi eksternal menunjukkan seberapa besar kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. (Juniarti et al., 2020).

Komunitas pembelajaran yang dimaksud memanfaatkan Platform Merdeka Mengajar, yang menawarkan berbagai sumber daya bagi para guru untuk menyempurnakan praktik mengajar mereka sesuai dengan Kurikulum Merdeka. Dalam fitur pengajaran platform tersebut, terdapat bagian khusus untuk perangkat pengajaran, yang menyediakan lebih dari 2.000 referensi bagi para guru dan tenaga kependidikan untuk membantu pengembangan profesional mereka.

Platform Merdeka Mengajar, yang juga dikenal sebagai PMM, adalah aplikasi pembelajaran elektronik yang dirancang untuk guru. Dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan, aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan di seluruh Indonesia. Sebagai bagian dari inisiatif ini, guru diharuskan untuk menyelesaikan penilaian manajemen kinerja dalam PMM setiap semester, yang kini diperbarui menjadi persyaratan tahunan. Oleh karena itu, peran guru tidak hanya sekadar mengajar; mereka didorong untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui komunitas belajar, yang didukung oleh motivasi kerja mereka. Komitmen ini memastikan bahwa kinerja guru terus meningkat dan para pendidik tetap tekun dalam pengembangan profesional mereka.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang sangat bertumpu pada data numerik, mulai dari proses pengumpulan data, interpretasi hasil temuan, hingga penyajian hasil yang semuanya dinyatakan dalam bentuk numerik.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang yang terletak di Kelurahan Gelam yang terdiri dari 5 SD Negeri yaitu SD Negeri Dalung 1, SD Negeri Gelam 1, SD Negeri Gelam 2, SD Negeri Gelam 3, dan SD Negeri Gelam 4. Populasi yang ditetapkan peneliti adalah guru SD Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya Tahun Pelajaran 2024/2025 yang berjumlah 74 orang. Penelitian ini dilaksanakan selama kurun waktu empat bulan pada semester genap tahun pelajaran 2024/2025 yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan April 2025.

Penelitian ini menggunakan instrumen angket dan dokumentasi. Kuesioner yang digunakan

adalah kuesioner tertutup, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran umum variabel komunitas belajar, motivasi kerja, dan kinerja guru. Pedoman dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung tentang komunitas belajar, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kuesioner disusun berdasarkan variabel kinerja guru, motivasi kerja, dan komunitas belajar. Selanjutnya kisi-kisi instrumen disusun dalam bentuk pernyataan. Data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner responden. Kuesioner disebar oleh peneliti kepada guru yang menjadi objek penelitian. Sebelum pelaksanaan, peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian kepada responden dan menyampaikan kerahasiaan jawaban yang diberikan dalam waktu yang diberikan serta meminta untuk mengisi data sesuai dengan yang tertera dalam kuesioner penelitian yang diisi langsung oleh responden sehingga data yang diperoleh merupakan data primer. Semua data yang ada dikumpulkan, diperiksa kelengkapannya dan dianalisis oleh peneliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang dikumpulkan langsung dari partisipan. Data tersebut meliputi biodata sekolah dan tanggapan terhadap kuesioner yang diisi oleh responden. Untuk mengumpulkan informasi tersebut, kami menggunakan kuesioner dan dokumentasi, yang selanjutnya akan diubah menjadi skor numerik. Dalam penelitian ini, skor dikategorikan menjadi tiga jenis yang berbeda: yang berkaitan dengan komunitas belajar, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kisi-kisi instrumen dengan alternatif jawaban dengan skala ordinal dengan skor 5,4,3,2,1. Skala ordinal dalam hal kategorisasi dibuat berdasarkan karakteristik tertentu, sedangkan kategorisasi data disusun berdasarkan karakteristiknya. Skor jawaban alternatif tertinggi adalah 5 dan kuesioner diberikan dengan memberi tanda ( $\surd$ ) sesuai dengan skor pada alternatif jawaban dalam tabel.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa suatu instrumen atau alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas penting agar data yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang memiliki makna yang benar dan sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas pada instrumen penelitian untuk memastikan bahwa setiap pernyataan atau item dalam instrumen tidak menyimpang dari konsep yang ingin diteliti.

Variabel komunitas belajar dijabarkan menjadi 18 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 18 butir pernyataan yang tergolong valid, karena nilai r hitung lebih dari rtabel (0,304). Variabel motivasi kerja dijabarkan menjadi 17 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 17 pernyataan tergolong valid. Butir dikatakan valid jika nilai r hitung lebih dari rtabel yaitu 0,304. Variabel kinerja guru dijabarkan menjadi 20 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas dengan jumlah responden (N)=42 dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh 20 butir pernyataan yang tergolong valid. Butir yang valid dinyatakan jika nilai r hitung lebih dari rtabel yaitu 0,304.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau keajegan suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data. Artinya, uji reliabel memastikan bahwa jika instrumen (seperti kuesioner atau tes) digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama, maka hasilnya akan tetap stabil atau konsisten. Uji reliabilitas tidak menilai apakah alat ukur itu benar, tapi apakah hasilnya tetap konsisten dari waktu ke waktu atau antarbagian instrumen.

Instrumen dikatakan reliabel jika r hitung dikonsultasikan dengan rtabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika r hitung  $> 0,600$ . Artinya instrument yang memiliki r hitung  $> 0,600$  memiliki tingkat reliabel yang tinggi. Berdasarkan perhitungan uji reabilitas dapat peneliti simpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Alfa Cronbach instrumen variabel komunitas belajar sebesar 0,949, variabel motivasi kerja sebesar 0,978, dan variabel kinerja guru sebesar 0,898. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat dikatakan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas, yaitu menentukan apakah data cocok untuk analisis parametrik dan membantu memilih metode analisis yang tepat: uji parametrik jika data normal, atau uji non-parametrik jika data tidak normal. Uji normalitas data menggunakan Teknik Kolmogorov Smirnov (uji K-

S) karena responden lebih dari 30, yaitu sebanyak 74 responden. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran residu data pada variabel X1 dan X2 dengan Y, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk mengetahui normal tidaknya data dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu: 1) Jika  $Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05$  (taraf signifikansi 5%) maka distribusi data penelitian adalah normal. 2) Jika  $Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05$  (taraf signifikansi 5%) maka distribusi data penelitian adalah tidak normal.

Berdasarkan hasil tabel dapat penulis interpretasikan bahwa nilai unstandardized (nilai residual)  $Asymp. Sig (2-tailed)$  sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari nilai signifikan 0,05 maka dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih pada variabel penelitian. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat di lihat pada interpretasi dibawah ini: 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi data adalah homogen. 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak homogen.

Berdasarkan tabel di atas dapat penulis interpretasikan bahwa variabel (X1) komunitas belajar, (X2) motivasi kerja, dan (Y) kinerja guru memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,459 > 0,05$  yang berarti distribusi data adalah homogen atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, uji linearitas disini berarti adanya hubungan seperti garis lurus. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat di lihat pada interpretasi dibawah ini: 1) Jika nilai  $Sig deviation from linearity > 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat. 2) Jika nilai  $Sig deviation from linearity < 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat.

Berdasarkan penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hubungan variabel komunitas belajar dengan variabel kinerja guru memiliki nilai  $sig deviation from linearity$  sebesar  $0,162 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear. Berikutnya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru memiliki nilai  $sig deviation from linearity$  sebesar  $0,176 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear.

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji signifikansi koefisien parsial atau hubungan masing-masing variabel bebas yaitu X1 dengan variabel terikat Y dan X2 dengan variabel terikat Y. uji korelasi pearson ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan serta jenis hubungan apakah bersifat positif atau negative antar variabel bebas dan terikat yang dinyatakan dengan koefisien korelasi.

Berdasarkan output SPSS 27, analisis korelasi antara komunitas belajar dengan kinerja guru diperoleh nilai Pearson Correlation (rhitung) sebesar 0,586, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai rtabel dengan nilainya sebesar 0,304, dengan demikian nilai rhitung  $>$  rtabel ( $0,586 > 0,304$ ). Dengan berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis (H0) ditolak dan hipotesis (H1) diterima. Dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunitas belajar dengan kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya. Tingkat kekuatan atau derajat hubungan antara variabel komunitas belajar dengan kinerja guru, dilihat berdasarkan nilai Pearson Correlation yang kemudian dibandingkan kedalam tabel Pearson Correlation pada tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai Pearson Correlation pada tabel sebesar 0,586. Jika dimasukkan ke dalam tabel 3.8, maka nilai tersebut berada di range 0,41-0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar komunitas belajar dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi berdasarkan tabel 4.11 di atas bernilai positif, yang artinya komunitas belajar memiliki hubungan yang searah dengan kinerja guru, sehingga semakin aktif komunitas belajar guru maka akan semakin tinggi juga kinerja guru tersebut.

Berdasarkan output SPSS 27, analisis korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh nilai Pearson Correlation (rhitung) sebesar 0,500, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai rtabel dengan nilai sebesar 0,304, dengan demikian nilai rhitung  $>$  rtabel ( $0,500 > 0,304$ ). Dengan berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis (H0) ditolak dan hipotesis (H1) diterima. Dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya. Tingkat kekuatan atau derajat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru, dilihat berdasarkan nilai Pearson Correlation. Berdasarkan hasil tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa nilai Pearson Correlation pada tabel sebesar 0,500. Jika

dimasukkan ke dalam tabel 3.8, maka nilai tersebut berada di range 0,41-0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi berdasarkan tabel 4.12 di atas bernilai positif, yang artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja guru, sehingga semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Uji korelasi berganda atau secara simultan bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan komunitas belajar dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Data analisis dengan bantuan program SPSS versi 27.

Berdasarkan output uji korelasi ganda pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi F Change  $0,000 < 0,05$  yang berarti menunjukkan hubungan komunitas belajar dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru berkorelasi signifikan secara simultan, dan nilai R sebesar 0,695 mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.8 berada pada range 0,61-0,80, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara komunitas belajar dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan. Hasil uji korelasi berdasarkan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang positif komunitas belajar dan motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diinterpretasikan bahwa jika komunitas belajar semakin aktif dan motivasi kerja semakin tinggi, maka akan diikuti dengan kinerja guru yang semakin tinggi.

### **Pembahasan.**

Pilihan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis adalah fokus diskusi ini yang merupakan suatu langkah untuk mencari jawaban atas masalah yang ditimbulkan oleh penelitian. Berikut ini adalah penjelasan hasil analisis pengujian hipotesis

#### **Hubungan Komunitas Belajar dengan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama di atas diketahui bahwa komunitas belajar berhubungan positif terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,586 lebih besar dari nilai rtabel 0,304. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara parsial terdapat hubungan yang positif. Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa komunitas belajar mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_1$ ) diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara komunitas belajar dengan kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya.

#### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua di atas diketahui bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,500 lebih besar dari rtabel 0,304. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara parsial terdapat hubungan positif. Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_1$ ) diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya.

#### **Hubungan Komunitas Belajar dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga di atas diketahui bahwa komunitas belajar dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dengan dibuktikan dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,695 dan nilai Sig. F Change sebesar 0,000. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan Y, karena nilai signifikansi hitung  $0,000 < 0,05$ . Nilai Pearson Correlation sebesar 0,695, ini artinya bahwa antara komunitas belajar dan motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki korelasi yang tinggi. Besarnya kontribusi komunitas belajar dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dilihat dari besarnya nilai R Square yakni sebesar 0,483 (48,3%). Artinya bahwa secara bersama-sama komunitas belajar dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diangkat dari permasalahan hubungan komunitas belajar dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan yang positif komunitas belajar dengan kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya. 2) Terdapat hubungan yang positif motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya. 3) Terdapat hubungan yang positif komunitas belajar dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Cipocok Jaya.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 160–164.
- Fatmawati, Supardi, & Atang Suryana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(2), 199–220. <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i2.561>
- Hajar, I., & Kharina, E. N. (2022). Peran Pemuda Karo Dalam Membangun Komunitas Belajar Untuk Memenuhi Kebutuhan Belajar Anak Usia 7-12 Tahun Di Desa Samura. *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS*, 7(1), 24–40. <https://doi.org/10.37058/jpls.v7i1>
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Hamdian Affandi, L., Made Candiasa, I., Umbu Ledo, Y., & Hendra Prijanto, J. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Kelompok Kerja Guru (Kkg) Sebagai Komunitas Belajar: Sebuah Analisis Kebijakan.
- Harlita, I., & Ramadan, Z. H. (2024). Peran Komunitas Belajar di Sekolah Dasar dalam Mengembangkan Kompetensi Guru. <https://jurnaldidaktika.org>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Khusna, R., & Priyanti, N. (2023). Pengaruh Komunitas Belajar Terhadap Kemampuan Pedagogik Guru Di Ikatan NSIN TK Bekasi. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 8(2), 252–260.
- Kuncoro, A., Astuti, W., & Firdiansjah, A. (2021). The effect of mixed marketing moderation and innovation on the influence of market orientation and entrepreneurship orientation toward marketing performance. *Management Science Letters*, 895–902. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.009>
- Kuswibowo, C., & History, A. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2), 155–166. <http://journal2.uad.ac.id>
- Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Solihat, N., Sholih, & Asmawati, L. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru Sd. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 9(2), 274–285. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v9i2.676>
- Wiramarta, K., Mpu, S., & Singaraja, K. (2023). Analisis Konten Komunitas Belajar Profesional Pendidik (Plc) Dengan Mode Virtual Dalam Mengembangkan Kompetensi Pendidik. *PINTU: Pusat Penjamin Mutu*, 4(2), 1–11.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang (Vol. 3, Issue 1).