

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan menurut Aprilioni *et al* (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan unsur pokok dalam meningkatkan kemampuan pada pelaksanaan suatu pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatihan dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berfikir dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan psikomotori. Adapun upaya yang membina dan mengembangkan sumber daya manusia di akui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah.

Risdiantoro (2021) menyatakan bahwa pendidikan guru adalah suatu proses pembelajaran yang di dalamnya diperoleh keterampilan, konsep, kaidah atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru, dan pendidikan guru diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan profesional guru sehingga meningkatkan efektivitas guru.

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah seperangkat program yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru. Profesional pendidikan

menerapkan langkah -langkah untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas guru sekolah.

### 2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan

Kasmir (2018) menyatakan bahwa faktor– faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut :

#### 1. Peserta pelatihan

Faktor utama berhasil tidaknya pelatihan ada pada calon peserta. Perusahaan harus menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

#### 2. Instruktur/Pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Instruktur atau staf pengajar dipilih dari yang terbaik dari luar atau dalam perusahaan.

#### 3. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

#### 4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan dapat dilakukan di luar perusahaan atau didalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di

luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama.

#### 5. Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

#### 6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan, memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

#### 7. Faktor Lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### 2.1.3 Indikator yang mempengaruhi pelatihan

Gary Dessler (2011:244) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator pelatihan, yaitu:

#### 1. Instruktur:

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan

harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten.

2. Peserta:

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Metode pelatihan :

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Materi atau kurikulum :

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

## 2.2 *Knowledge sharing*

### 2.2.1 *Pengertian Knowledge sharing*

Putri and Raharso, (2016) mendefinisikan proses dua arah dari individu ke individu yang lain untuk saling bertukar pengetahuann (*tacit knowledge dan explicit knowledge*) dan secara kolektif menciptakan pengetahuan (solusi) baru.

Arsawan *et al* (2020) *Knowledge sharing* dapat dilakukan oleh para guru dengan cara bertukar pengetahuan dan berkontribusi pada kompetensi organisasi yang ada.

Zahra *et al* (2020) perbedaan pengetahuan setiap guru akan menyebabkan perbedaan bobot materi yang disampaikan. Penyebabnya yakni budaya *sharing* antara guru tidak berjalan dengan baik sehingga pengetahuan yang ada pada setiap guru menjadi kurang berkembang.

Wati dan Zakaria (2018) permasalahan yang ada yakni budaya *sharing* antara guru yang tidak berjalan dengan signifikan. Pada saat itu pula *skill* dan *knowledge* yang berbeda dari setiap guru yang mengampu mata pelajaran yang sama mengakibatkan perbedaan bobot materi yang diterima oleh siswa.

Menurut berbagai penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* adalah proses saling bertukar pengetahuan dari bermacam-macam metode pembelajaran dan media pembelajaran sehingga dapat meningkatkan daya muat belajar sekaligus pengembangan kecakapan untuk mencapai tujuan. *Knowledge sharing* juga merupakan bekal atau modal dasar untuk menumbuhkan dan mengembangkan organisasi.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Knowledge sharing

Andra (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge sharing* yakni:

a. Kepercayaan (*Trust*)

Rasa saling percaya memegang peranan penting dalam kelangsungan *Knowledge sharing*. Tanpa kepercayaan, seseorang akan enggan untuk berbagi informasi. Membangun kepercayaan yakni faktor penting dalam berbagi informasi.

b. Kepuasan

Ketika seorang individu merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan, maka akan termotivasi untuk berbagi pengetahuan kepada orang lain.

c. Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*)

Keyakinan diri adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan upaya untuk menilai tingkat dan intensitas semua aktivitas yang dilakukan.

d. Kebudayaan Organisasi (*Organizational Culture*)

Kebudayaan organisasi merupakan nilai utama yang disosialisasikan dalam suatu instansi berupa nilai, norma, kepercayaan dan praktik baik yang ditanamkan pada setiap individu.

e. *Reward dan Incentive*

Orang sering mengharapkan imbalan atas apa yang mereka lakukan.

Hadiah ini bisa berupa uang atau non-moneter.

f. *Infrastruktur Teknologi Informasi (Information Technology Infrastructure)*

Teknologi informasi untuk berbagi pengetahuan sangat penting. Di era teknologi dan globalisasi saat ini, komunikasi membutuhkan teknologi informasi untuk memudahkan berbagi pengetahuan.

### 2.2.3 Indikiator Knowledeg Sharing.

Hooff dan Ridder (2004) menyatakan bahwa indikator *Knowledge sharing* meliputi:

1. *Bringing (knowledge donating)* yaitu perilaku individu berkomunikasi dengan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya
2. *Getting (knowledge collecting)* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi mengenai modal intelektual yang dimiliki dengan individu lainnya.

## 2.3 Kompetensi

### 2.3.1 Pengertian Kompetensi

Suhartini (2011) Kompetensi guru adalah kondisi yang menggambarkan apa yang harus dilakukan seorang guru dalam melaksanakan tugas. Itu tercermin

dalam perilaku, tindakan, kegiatan, dan hasil yang dapat direalisasikan. Seorang guru harus mempunyai kemampuan (*ability*) pengetahuan (*Knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*).

Zahra (2020) Kompetensi merupakan sifat utama yang dimiliki individu dalam setiap profesi yang dapat membantunya sukses. Memkuatkan kompetensi guru dan memungkinkan guru untuk mencapai potensi penuh mereka, dengan begitu meningkatlah kualitas pendidikan. Kompetensi guru juga diartikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang diterapkan dalam berpikir dan bertindak untuk melakukan profesinya sebagai guru. Kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, serta kompetensi sosial.

Menurut berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah karakteristik utama yang dimiliki oleh individu sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai serta sikap yang direfleksikan dalam cara berpikir dan bertindak sebagai guru yang dapat membantunya berhasil melaksanakan kerjanya.

### **2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Suhartini (2011) menyatakan bahwa kompetensi guru mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Tingkat pendidikan (kualifikasi akademik)

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Jika mata pelajaran yang diajarkan tidak sesuai dengan latar belakang

pendidikan guru, guru mungkin tidak dapat menyampaikan apa yang diajarkan secara memadai dan profesional. Hal ini dapat terjadi karena guru mengajarkan pelajaran tersebut berulang-ulang sehingga memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang materi yang diajarkannya.

## 2. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi karena sebagai penggerak yang memandu tindakan individu untuk mencapai tujuan. Orang yang termotivasi berusaha mencapai tujuan mereka sehingga tindakan dan tindakan mereka selaras untuk mencapainya..

## 3. Pendidikan dan latihan (diklat)/pelatihan (training)

Pendidikan dan pelatihan (diklat), merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kompetensi guru karena dapat meningkatkan pendidikan. Bahkan jika guru berpendidikan tinggi, keterampilan mereka mungkin terhambat atau hilang tanpa pelatihan.

## 4. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kompetensi dalam kelompok karena menimbulkan keinginan anggota untuk melakukan serta bertindak sesuai dengan harapan kepala sekolah. Kepala sekolah dapat mendorong guru untuk berkompeten dalam profesinya dengan membuat program karir guru untuk meningkatkan kinerja guru. Dan menetapkan insentif sesuai dengan hasil yang dicapai..

## 5. Supervisi pengawas sekolah dan iklim sekolah.

Supervisi dan iklim sekolah juga merupakan bagian dari kompetensi seorang guru. Hal ini karena pengawas memiliki peran dalam membantu guru meningkatkan pekerjaannya, memberikan kontribusi untuk pengembangan pengetahuan guru, pemahaman, pedagogi guru, dan melakukan evaluasi guru. Iklim sekolah, sebaliknya, mempengaruhi proses kerjasama antara hereditas (bawaan) dan lingkungan. Guru yang kompeten tidak akan berkembang jika suasana sekolah tidak mendukung atau kondusif.

### 2.3.3 Indikator Kompetensi

Kompetensi dalam penelitian ini diukur berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen no. 14 (2005) sebagai berikut:

- a. **Kompetensi pedagogik**, meliputi kemampuan guru dalam:
  - 1) memilih materi yang relevan dan menentukan metode/strategi pembelajaran.
  - 2) menentukan sumber belajar/media/alat pembelajaran.
  - 3) menyusun perangkat penilaian hasil belajar mengajar.
  - 4) merencanakan penyajian materi pelajaran secara menarik dan dapat dipahami siswa.
  - 5) melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar.

- 6) memotivasi siswa dan memberikan umpan balik.
- 7) membuat soal berdasarkan tingkat kesukaran.
- 8) mengolah dan menganalisis hasil penilaian.
- 9) menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut hasil penilaian.

b. **Kompetensi profesional**, mencakup kemampuan guru dalam:

- 1) penguasaan materi substansi pembelajaran.
- 2) menyesuaikan materi pelajaran dengan kebutuhan siswa.
- 3) menulis dan menyusun diktat dan buku pelajaran.
- 4) membuat karya tulis ilmiah.
- 5) mengikuti dan mengembangkan diri sebagai guru profesional melalui berbagai kegiatan ilmiah.
- 6) memahami visi dan misi sekolah.
- 7) memahami tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas.

8) memahami berbagai kebijakan pendidikan nasional.

c. **Kompetensi kepribadian**, terdiri dari kemampuan guru dalam:

- 1) menjaga citra dan wibawa guru, baik di sekolah maupun di luar sekolah

2) memberikan keteladanan kepada anak didik dan masyarakat.

d. **Kompetensi sosial**, ditandai dengan kemampuan guru dalam:

1) berinteraksi secara efektif dengan siswa di dalam kelas maupun luar kelas.

2) berinteraksi secara efektif dengan kepala sekolah.

3) berinteraksi secara efektif dengan guru-guru lainnya.

4) berinteraksi secara efektif dengan orang tua siswa.

5) berinteraksi dengan masyarakat.

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Ridwan (2017) Kinerja sebagai indikasi sejauh mana seorang individu telah memenuhi perannya dalam menjalankan strategi organisasi, terlepas dari peran mereka yang spesifik atau lebih umum, dengan mencapai tujuan spesifik yang terkait dengan peran individu tersebut dan menunjukkan kompetensi yang dianut yang relevan dengan organisasi.

Uno (2014 : 86) Kinerja guru merupakan hasil kinerja yang tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses belajar mengajar yang berlandaskan etos kerja dan disiplin profesi dalam proses pembelajaran.

Widdy (2020:4) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, meliputi

aspek-aspek seperti merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, menciptakan dan memelihara kelas yang optimal, mengendalikan kondisi belajar yang optimal, dan menilai hasil belajar. Berdasarkan definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan pengertian kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan tujuan menciptakan pembelajaran yang professional dan mencapai tujuan organisasi.

#### 2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Kasmir (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Kemampuan dan Keahlian : Kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan : Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan Kerja : Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian : Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi Kerja : Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan : Perilaku seorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab.
7. Gaya Kepemimpinan : Cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi : Kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja : Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja : Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas : Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
13. Disiplin Kerja : Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

#### **2.4.3 Indikator kinerja guru**

Syukur (2012) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam kinerja guru, yaitu :

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3. evaluasi/ penilaian pembelajaran

#### **2.5 Peneliti Terdahulu**

Penelitian yang dijadikan acuan pada penelitian ini yaitu: Aprileoni *et al* (2020) tentang pengaruh kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung, Risdiantoro (2021) tentang pengaruh pelatihan

guru terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu, Zahra *et al* (2020) tentang pengaruh *Knowledge sharing* dan kompetensi individu terhadap kinerja guru di SMKN 1 Arjasa, Wati dan Zakaria (2018) tentang *Knowledge sharing System* Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Ciwaru, Catio dan Sunarsi (2020) tentang Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan), Hartinia *et al* (2021) tentang Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru.

Berikut adalah matriks penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Penulis Tahun	Variabel	Perbedaan	Persamaan	Hasil
Aprileoni <i>et al</i> (2020)	Kedisiplinan Pendidikan Pelatihan Kinerja Guru	Populasi Penelitian : Guru Smk Negeri 1 Bojongpicung sebanyak 85 orang menggunakan rumus Slovin dengan total sampel sebanyak 77 Orang. Periode Pengamatan: 2020	Variabel bebas : Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung.
Rindra Risdiantoro (2021)	Pelatihan Kinerja Guru Pengembangan	Populasi penelitian : guru MI se-Kota Batu yang berjumlah 215 orang dengan jumlah sampel sebanyak 65 guru.	Variabel bebas : Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan

Penulis Tahun	Variabel	Perbedaan	Persamaan	Hasil
	Profesional Guru	Periode pengamatan: 2021		terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru MI Kota Batu
Zahra et al (2020)	<p><i>Knowledge sharing</i></p> <p>Kompetensi individu</p> <p>Kinerja guru</p>	<p>Populasi penelitian : 31 guru di SMKN 1 Arjasa. Lokasinya di kepulauan kangean. Dsn Katapang Ds, Kolo-Kolo, Arjasa, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur.</p> <p>Periode pengamatan: 2020</p>	<p>Variabel bebas : <i>Knowledge sharing</i></p> <p>Variabel Terikat: Kinerja Guru</p>	<p><i>Knowledge sharing</i> secara parsial memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru,</p> <p>sedangkan kompetensi individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja guru.</p> <p>Serentak, berbagi pengetahuan dan kompetensi individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.</p>
Wati dan Zakaria (2018)	<p><i>Knowledge sharing</i></p> <p>Teacher Performance</p>	<p>Pengumpulan data penulis menggunakan penyebaran kuisioner dimana proses pemilihan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan purpose sampling</p>	<p>Variabel bebas : <i>Knowledge sharing</i></p> <p>Variabel Terikat: Kinerja Guru</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil pengujian kualitas kelayakan sistem 89,46% dan dapat disimpulkan <i>Knowledge sharing</i> system ini dapat digunakan oleh guru sebagai</p>

Penulis / Tahun	Variabel	Perbedaan	Persamaan	Hasil
		atau yang lebih dikenal dengan memilih koresponden dalam penelitian ini adalah beberapa guru di SMA Negeri 1 Ciwaru.  Periode pengamatan: 2018		media <i>knowledge sharing</i> sehingga memudahkan dalam pencarian <i>tacit</i> maupun <i>explicit knowledge</i> sehingga meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Ciwaru.
Catio dan Sunarsi (2020)	Kompetensi, Disiplin Kerja Motivasi Kinerja Guru	Populasi penelitian : 108 guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan.  Periode pengamatan: 2020	Variabel bebas : Kompetensi  Variabel Terikat: Kinerja Guru	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.
Hartinia <i>et al</i> (2021)	Motivasi Komitmen Organisasi Kompetensi Kinerja Guru	Populasi penelitian : seluruh guru SMP Negeri Satap dengan 11 sekolah, diambil 30%. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru.  Periode pengamatan: 2021	Variabel bebas : Kompetensi  Variabel Terikat: Kinerja Guru	Ketiga variabel yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).

Sumber : Peneliti (2022).

## 2.6 Hubungan Antar Variabel

### 1. Pelatihan terhadap kinerja guru

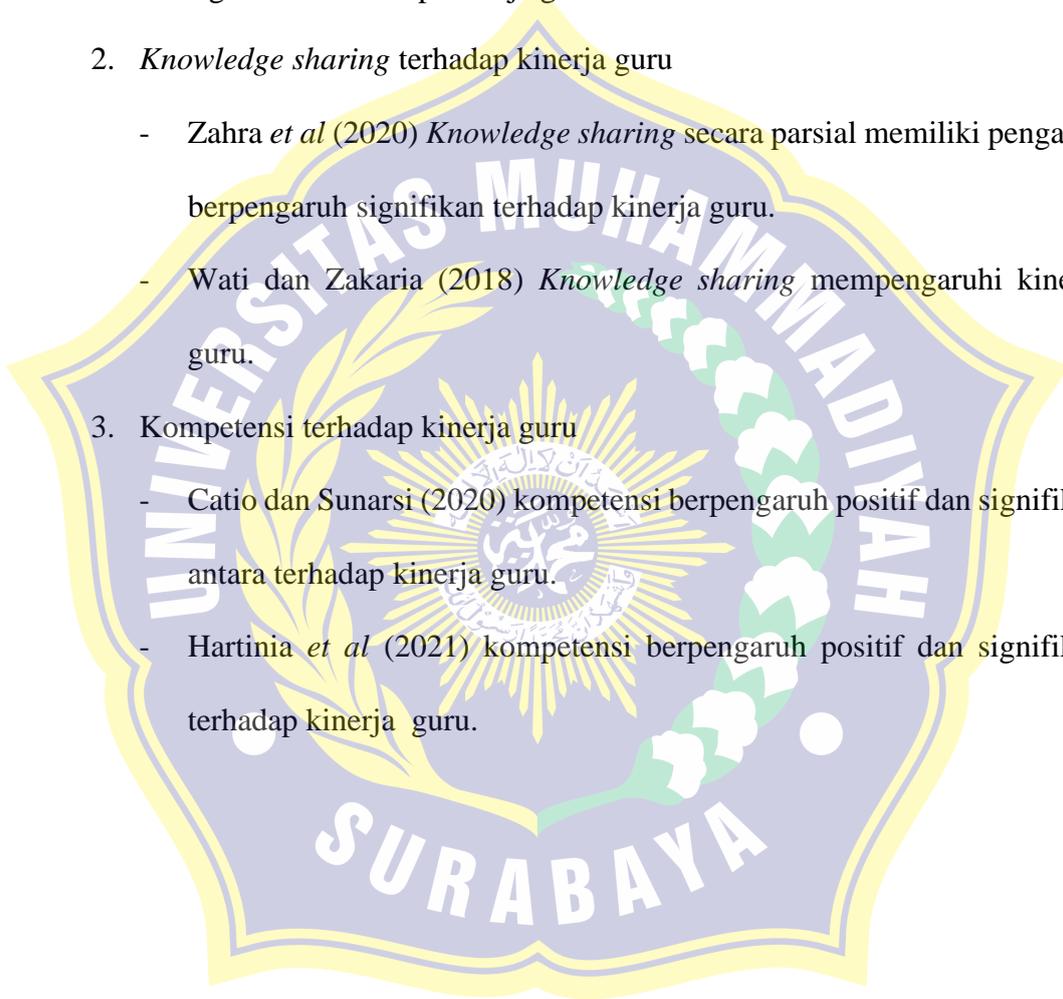
- Aprileoni *et al* (2020) Pelatihan mempengaruhi kinerja guru.
- Rindra Risdiantoro (2021) Pelatihan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### 2. *Knowledge sharing* terhadap kinerja guru

- Zahra *et al* (2020) *Knowledge sharing* secara parsial memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- Wati dan Zakaria (2018) *Knowledge sharing* mempengaruhi kinerja guru.

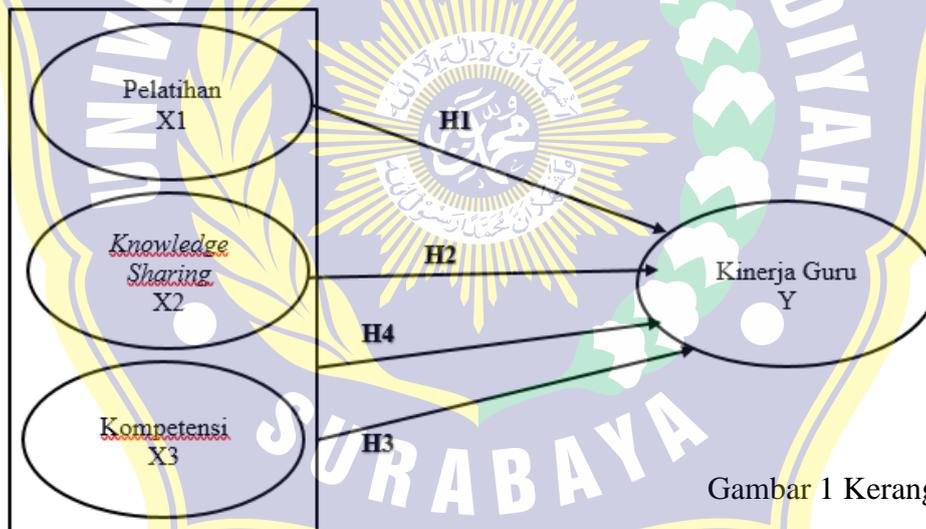
### 3. Kompetensi terhadap kinerja guru

- Catio dan Sunarsi (2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja guru.
- Hartinia *et al* (2021) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



## 2.7 Kerangka Konseptual

Jika guru dapat mencapai potensi penuh mereka, sekolah dapat mencapai pembelajaran profesional. Kinerja guru akan maksimal ketika guru dilatih. Pelatihan guru menambah keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu, *knowledge sharing* secara teratur dan rutin diperlukan untuk memaksimalkan pembelajaran dan lebih meningkatkan pembelajaran. Pelatihan dan *knowledge sharing* dapat meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan kinerja. Kerangka konsep penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Peneliti (2022).

## 2.8 Hipotesis penelitian

Suliyanto (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

H2 : *Knowledge sharing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

H3 : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

H4 : Pelatihan, *Knowledge sharing*, kompetensi berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 2 Surabaya.

