

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat (Darwina et al., 2019). Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Mulyasa mencakup perubahan sosial seperti pasar bebas, tenaga kerja bebas, perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang sangat dahsyat. Untuk mengantisipasi perubahan sosial tersebut, dunia pendidikan harus berbenah diri dengan meningkatkan mutu seluruh komponen pendidikan termasuk guru (Hs. Pandipa, 2019).

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia adalah aset penting bagi suatu lembaga untuk menunjang keberhasilan dan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah seluruh pelaksana kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Mustaqim, 2016).

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan anak didiknya melalui kegiatan belajar mengajar (Turisia et al., 2021). Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya (Darwina et al., 2019).

Undang-undang Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 14 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (*Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf*, n.d.). Artinya guru dalam proses pembelajaran memiliki

posisi sentral dan memainkan peranan penting untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan anak didik.

Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Dina et al., 2022).

Kinerja guru akan membawa kemajuan bagi lembaga pendidikan apabila di dalam lembaga tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal. Dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal diperlukan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan IPTEK (Nugroho, 2015).

Sumber Daya Manusia membutuhkan faktor pendukung yang perlu diperhatikan salah satunya pendidikan pelatihan seperti: program magang, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang, kursus singkat dan *in house training*. Program pendidikan pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan suatu masalah dalam organisasi (Hanafi, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilham Hanafi dengan judul “Pengaruh Pemberian In House Training terhadap Peningkatan Kinerja Housekeeping Department di Hotel Ijen Suites Malang” pada tahun 2018. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *in house training* terhadap variabel kinerja karyawan di Housekeeping Department pada Hotel Ijen Suites Malang (Hanafi, 2018). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suseno Hendratmoko dengan judul “Pengaruh Penerapan In House Training terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Mulia Indobel-Perusahaan Cokelat Monggo” pada tahun 2018. Hasil penelitian ini bahwa pemberian pelatihan kerja kepada karyawan di lokasi tempat kerja memberi hasil yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan (Hendratmoko, 2018).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 dan 16 Januari 2023, fenomena yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kurikulum di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung. Bapak Dadang mengatakan bahwa, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Bandung memiliki program rutinan yaitu *In House Training* yang dilaksanakan di awal tahun ajaran baru, beberapa materi yang pernah diberikan diantaranya adalah pelatihan metode pembelajaran, strategi pembelajaran dan kurikulum merdeka belajar. Program tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, karena rasa ingin tahunya rendah. Menurutnya, program *In House Training* tersebut dirasa efektif untuk meningkatkan kompetensi guru, tidak dipungkiri banyaknya rutinitas masing-masing guru yang dilaksanakan dan rata-rata usia 52-an membuat guru dirasa perlu *me-refresh* diri terutama dalam hal pengetahuan terkait metode, maupun hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran dan kompetensi guru. Selain itu, ketika guru melaksanakan proses pembelajaran dan layanan pendidikan, terkadang terdapat sesuatu yang perlu ditingkatkan, diperbaiki, kemudian disosialisasikan dengan lebih mendalam sehingga dilaksanakanlah kegiatan *in house training* secara terjadwal. Meskipun ada program pengembangan kompetensi guru berupa *in house training* yang wajib diikuti semua guru setiap semesternya, tidak dipungkiri bahwa di sekolah tersebut tetap masih saja ada guru yang monoton dalam mengajar. Seperti, hanya menggunakan metode ceramah, atau menggunakan satu strategi tertentu saja dalam mengajar.

Sedangkan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Bandung peneliti mewawancarai Ibu Wina salah satu staf Tata Usaha beliau mengatakan pembelajaran sekarang itu harus menggunakan teknologi, setelah supervisi akademik masalah yang ditemukan yaitu guru mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi pada kegiatan belajar mengajar. Guru mengalami kesulitan dalam pembuatan video pembelajaran menggunakan media sosial seperti instagram dan youtube. Faktor yang mempengaruhinya yaitu umur rata-rata guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Bandung yaitu 54 tahun.

Untuk mengatasi hal tersebut sekolah mengadakan kegiatan *in house training*. Kegiatan *in house training* ini dilakukan satu kali dalam satu tahun pelajaran. Biasanya dilaksanakan di awal tahun pelajaran baru atau dilaksanakan secara *fleksibel* yaitu ketika diperlukan dan pihak sekolah siap.

Di Madrasah Tsanawiyah se-Kota Bandung sendiri belum pernah dilaksanakan penelitian mengenai pengaruh *in house training* terhadap kinerja guru. Untuk itu, dalam penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kegiatan *in house training* terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diketahui manfaatnya dalam dunia pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Urgensi teori dari segi tenaga waktu, dan biaya, maka peneliti membatasi masalah-masalah penelitian ini yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia hanya membahas *In House Training* sebagai variabel X (bebas) dan Kinerja Guru variabel Y (terikat) hanya pada Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kota Bandung.

Ciri khas atau kebaruan dari penelitian ini adalah fokus penelitian serta variabel yang digunakan pada penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu. Penelitian mengenai *in house training* sebenarnya lumayan banyak dilakukan pada penelitian terdahulu, namun sedikit yang berfokus pada kinerja guru. Selanjutnya objek penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian di lembaga Pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pentingnya dilakukan penelitian terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Implementasi *In House Training* terhadap Kinerja Guru (Penelitian di MTsN se-Kota Bandung)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana implementasi *in house training* di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung?

2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh implementasi *in house training* terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan implementasi *in house training* di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung
2. Mendeskripsikan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung
3. Menganalisis pengaruh implementasi *In House Training* terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandung

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis.

#### 1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai landasan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *in house training* terhadap kinerja guru di instansi yang akan diteliti. Selain itu, dapat menambah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Subjek Penelitian

Akan mendapatkan informasi terkait pengaruh *in house training* terhadap kinerja guru yang bisa membangkitkan rasa ke ingin tahun dalam meningkatkan kompetensi sehingga akan terciptanya kinerja yang baik.

##### b. Bagi Institusi Pendidikan

Manfaat penelitian ini dapat memberikan masukan serta ilmu yang bermanfaat bagi perkembangan kinerja guru khususnya dalam pemberian *in house training* dan sebagai bahan masukan untuk

meningkatkan pemberian *in house training* pada guru di Madrasah Tsanawiyah.

c. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan kerja dan untuk menambah pengetahuan tentang pentingnya pemberian *training*.

**E. Kerangka Berpikir**

*Training* (pelatihan) menurut Dessler (2015) adalah proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau yang sekarang, terkait keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka di tempat kerja. Sedangkan Andrew E. Sikula, menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Sikula, 1981).

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, mengubah perilaku dan mengembangkan keterampilan. Salah satu bentuk pelatihan tersebut yaitu dalam bentuk kegiatan *in house training*. *In house training* merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada (Jayadipura, 2018).

Dari pengertian di atas Mangkunegara menyebutkan indikator-indikator pelatihan/*training* yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan study visit (studi banding).

## 4. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 5. Kualifikasi pelatih (instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Robbins menyatakan “ Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*)  $P = (A \times M)$ ”(Robbins, 2001). Dari teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah begitu juga apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun rendah.

Guru memiliki peran dalam proses pembelajaran bukan hanya sebagai pendidik, akan tetapi juga sebagai pengajar dan pelatih. Setiap individu yang



memiliki tanggung jawab diharapkan untuk mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi untuk lembaga atau organisasi secara maksimal (Dauhan, 2020).

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan analisis evaluasi (Dina et al., 2022). Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Dauhan, 2020).

Ruang lingkup kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Kompetensi guru adalah salah satu sarana yang sangat dominan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Hatta, 2018). Sebagaimana disebutkan dalam UU No.14 Tahun 2005 pasal 10 bahwa kompetensi guru itu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang semuanya diperoleh melalui pendidikan profesi (*Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf*, n.d.).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar kependidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali, peserta didik dan masyarakat sekitar (Hasnawati, 2020).

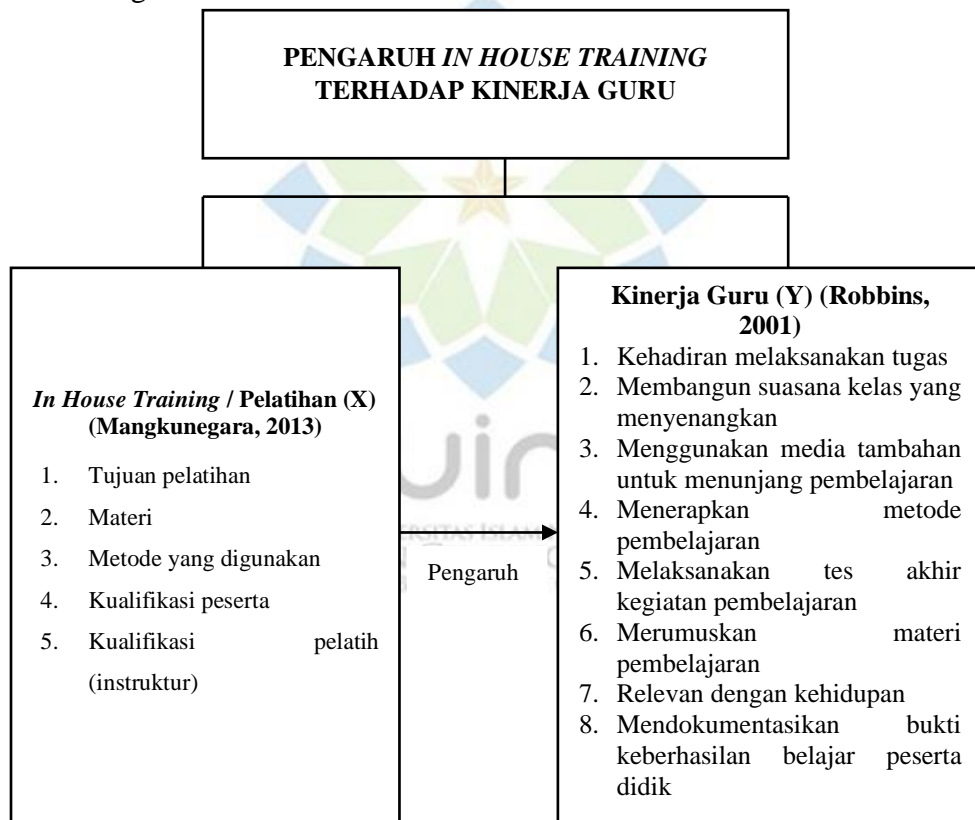
Dari empat kompetensi itu terdapat delapan indikator kinerja guru, yaitu:

1. Kehadiran melaksanakan tugas



2. Membangun suasana kelas yang menyenangkan
3. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran
4. Menerapkan metode pembelajaran
5. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran
6. Merumuskan materi pembelajaran
7. Relevan dengan kehidupan
8. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik (Robbins, 2001).

Dari uraian di atas, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



*gambar 1 Skema Kerangka Berfikir*

## F. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2014) adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada

fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Penelitian ini akan membahas dua variable yaitu X (*in house training*) dan Y (kinerja guru) maka munculah sebuah asumsi bahwa ada pengaruh implementasi *in house training* terhadap kinerja guru. Asumsi tersebut dilihat dari salah satu faktor kinerja guru yaitu pelatihan, sebagaimana pendapat Burhanudin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, dan pemberian insentif. Terdapat dua jenis hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian ini:

1. Hipotesis Kerja ( $H_a$ ) :

Terdapat pengaruh antara *in house training* terhadap kinerja guru.

2. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) :

Tidak terdapat pengaruh antara *in house training* terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hipotesis tersebut, peneliti mengajukan hipotesis kerja ( $H_a$ ) bahwa terdapat pengaruh *in house training* terhadap kinerja guru.

### G. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Hanafi dengan judul “Pengaruh Pemberian *In House Training* terhadap Peningkatan Kinerja *Housekeeping Department* di Hotel Ijen Suites Malang” pada tahun 2018. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *in house training* terhadap variabel kinerja karyawan di *Housekeeping Department* pada Hotel Ijen Suites Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yang mana diketahui t hitung 6,291 dan t tabel 2,045 (Hanafi, 2018). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel X (pertama) yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel Y (kedua). Penelitian sebelumnya fokus pada kinerja karyawan di *Housekeeping Departement*,

sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan peneliti fokus pada kinerja guru di Madrasah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suseno Hendratmoko dengan judul “Pengaruh Penerapan *In House Training* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Mulia Indobel-Perusahaan Cokelat Monggo” pada tahun 2018. Hasil penelitian ini bahwa pemberian pelatihan kerja kepada karyawan di lokasi tempat kerja memberi hasil yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan (Hendratmoko, 2018). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel X (pertama) yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel Y (kedua). Penelitian sebelumnya fokus pada kinerja karyawan di PT Anugerah Mulia Indobel, sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan peneliti fokus pada kinerja guru di Madrasah.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ngafiatu Imrotun DR dengan judul “Pengaruh *In House Training* terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di MI Istiqomah Sambas Purbalingga” pada tahun 2018. Hasil Penelitian ini diperoleh nilai  $r$  korelasi Person *product moment* sebesar 0,685 menunjukkan terdapat pengaruh positif dengan kategori cukup tinggi. Sedangkan besarnya pengaruh yang disebabkan variabel *in house training* terhadap kompetensi pedagogik guru yaitu sebesar 46,9% sedangkan sisanya 53,1% ditentukan oleh faktor lain (Imrotun DR, 2018). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel X (pertama) yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel Y (kedua). Penelitian sebelumnya fokus pada kompetensi pedagogik guru, sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan peneliti fokus pada kinerja guru.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yadi Jayadipura dengan judul “*In House Training untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menyusun RPP*” pada tahun 2018. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan *In House Training* (IHT) dapat meningkatkan kompetensi guru SMP Negeri

2 Tempuran dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Ini terlihat dari hasil yang diperoleh pada siklus I, dari 6 guru yang di observasi 3 diantaranya masih berada pada kategori cukup yaitu guru 3, guru 4 dan guru 6. Selanjutnya pada siklus ke II terlihat guru 3, guru 4 dan guru 6 sudah berada pada kategori sangat baik (Jayadipura, 2018). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel x yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel y dan metodologi yang digunakan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Maris Setyo Nugroho dengan judul “Keefektifan *In House Training* Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih” pada tahun 2015. Hasil penelitian ini (1) Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap kegiatan *in House Training* pekerjaan beton didapatkan nilai mean sebesar  $46,17 \geq 38,5$ , pada kategori sangat baik diperoleh presentasi sebesar 94,44% dan pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 5,56%, (2) Keefektifan pembelajaran *in House Training* pekerjaan beton dalam meningkatkan kompetensi guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, didapatkan nilai mean sebesar  $80,03 \geq 70$ , pada kategori sangat efektif, efektif dan tidak efektif berturut-turut diperoleh persentase sebesar 27,78%, 61,11% dan 11,11%. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan *in House Training* pekerjaan beton, masuk dalam kategori sangat baik, (2) Keefektifan pembelajaran *in House Training* Pekerjaan Beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, masuk dalam kategori efektif (Nugroho, 2015). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel X (pertama) yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel Y (kedua). Penelitian sebelumnya fokus pada Kompetensi Profesional Guru,

sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan peneliti fokus pada kinerja guru di Madrasah.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Deva Darnitasari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar” pada tahun 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar (Darnitasari, 2020). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel y (kedua) yakni sama-sama fokus pada kinerja guru. Adapun perbedaannya terletak pada variabel x (pertama). Penelitian sebelumnya fokus pada motivasi kerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan peneliti fokus pada *in house training*.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Fita Fitriani Hanafiah dengan judul “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Anak di TK IT Baitul Muslim Lampung Timur” pada tahun 2021. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara kinerja guru dengan motivasi belajar anak, dengan demikian artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis antara variabel Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Anak mempunyai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,813 atau 81%. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi belajar anak dapat dijelaskan sebesar 81% oleh variabel kinerja guru (Hanafiah, 2021). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel x dan variabel y peneliti, sama-sama mengenai kinerja guru dan metodologi kuantitatif. Perbedaannya terletak pada variabel y yaitu motivasi belajar anak.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Yefri Pena, Surya E. Krisdiantoro dengan judul “Dampak *In House Training* Terhadap Kualitas Pembelajaran Di SMP Negeri 3 Rote Barat” pada tahun 2022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan *in house training* dapat meningkatkan kualitas guru apabila diikuti dengan tindak lanjut secara lebih intensif. Guru membutuhkan *in house training* dan bimbingan intens untuk mengembangkan kemampuan pribadinya demi mendukung kemajuan sekolah (Pena, 2022). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel x yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel y dan metodologi yang digunakan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Heru Aliwardhana dengan judul “Upaya Meningkatkan Keterampilan Guru dalam Pembuatan Video Pembelajaran Berbasis Power Point dan Filmora melalui *In House Training*” pada tahun 2021. Hasil penelitian ini pertama, rata-rata *pre-test* yang diperoleh keterampilan guru dalam membuat Video Pembelajaran berbasis *PowerPoint* dan *Filmora* sebelum melaksanakan *In House Training* adalah 47,7% kategorinya kurang. Kedua, setelah diadakan pendekatan *Scaffolding* peningkatan yang diperoleh adalah keterampilan guru membuat Video Pembelajaran berbasis *PowerPoint* dan *Filmora* melalui *In House Training* pada siklus I masih ada 14 guru yang belum mencapai target dan masuk kriteria kurang baik, sehingga perlu diberikan tindakan kembali pada siklus II, setelah siklus II dilaksanakan indikator keterampilan guru membuat Video Pembelajaran berbasis *PowerPoint* dan *Filmora* mencapai target. Ketiga, rata-rata post test yang diperoleh 76,6 % kategorinya sangat baik. Artinya kemampuan secara materi dapat diukur dan ada peningkatan sebesar 28,9% (Heru Aliwardhana, 2021). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel y yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel x dan metodologi yang digunakan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Suhandi Astuti, Slameto, dan Yari Dwikurnaningsih dengan judul “Peningkatan Kemampuan Guru Sekolah Dasar dalam Penyusunan Instrumen Ranah Sikap melalui *In House Training*” pada tahun 2017. Hasil penelitian ini Pertama, langkah-langkah pelatihan model *In House Training* yang dapat meningkatkan kemampuan guru SD Laboratorium Kristen Satya Wacana dalam menyusun instrumen ranah sikap adalah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi *in house training*. Kedua, pelatihan model *In House Training* dapat meningkatkan kemampuan guru SD Laboratorium Kristen Satya Wacana dalam menyusun instrumen penilaian ranah sikap (Astuti et al., 2017). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada variabel y yakni sama-sama fokus pada *in house training*. Adapun perbedaannya terletak pada variabel x dan metodologi yang digunakan.

