



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN

Reviana Novita^{1*}, O.P. Bismark², Novera Wandra³

^{1,2,3}Manjemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

1*reviananovita@gmail.com, 2opbismark402@gmail.com, 3noverawandra@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui gambaran pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, (2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu (4) untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang terdiri dari dua variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja), variabel dependen (kinerja guru). Pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh guru di Kecamatan Sungai Pagu. Data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa (1) Pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, (2) Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu, (3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan pelatihan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu.

Kata kunci (10Bold) – Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study is (1) to determine the description of training, work motivation and performance of junior high school teachers in Sungai Pagu District, (2) to determine the effect of training on the performance of junior high school teachers in Sungai Pagu District (3) to determine the effect of work motivation on the performance of junior high school teachers in Sungai Pagu District (4) to determine the effect of training and work motivation together on the performance of junior high school teachers in Sungai Pagu District. This study uses a quantitative method consisting of two independent variables (training and work motivation), dependent variable (teacher performance). Data collection through observation and questionnaires distributed to all teachers in Sungai Pagu District. Data using quantitative descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the research that has been carried out show that (1) Training and Work Motivation have a significant influence on the performance of junior high school teachers in Sungai Pagu District, (2) Training has a significant influence on the performance of junior high school teachers in Sungai Pagu District, (3) Work Motivation has a stronger influence than training on the performance of junior high school teachers in Sungai Pagu District.

Keywords (10Bold) - Training; Work Motivation; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, karena pendidikan ini memiliki peran yang sangat besar untuk menciptakan generasi yang lebih baik. Pendidikan merupakan suatu yang sangat penting, apabila berbicara tentang kualitas pembangunan manusia pada suatu negara. Sesuai amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, keinginan bangsa Indonesia untuk dapat maju dan berkembang menjadi suatu bangsa yang disegani dan berperan besar dimata dunia, Hal ini dapat terwujud bila dengan peningkatan kualitas manusia Indonesia. Suatu bangsa maju jika pendidikannya maju dan berkualitas, dan sebaliknya bangsa menjadi mundur jika kualitas pendidikannya rendah (Of 2014). Oleh karena itu, guru merupakan sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu instansi pendidikan dan selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya institusi pendidikan lebih terjamin dan semakin meningkat. Tenaga pengajar (Guru) merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibandingkan faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga pengajar, maka institusi harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. (Riyadi and Mulyapradana 2017)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22). Sedangkan didalam penelitian (Putra 2022) kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dinilai secara kualitas yang dicapai oleh seseorang. Kinerja guru tidak boleh dianggap sepele, guru yang memiliki kinerja yang baik akan lebih mampu untuk memberikan materi pembelajaran yang lebih baik dengan cara yang lebih jelas dan udah untuk dipahami oleh siswa. Dengan demikian hasil pembelajaran yang dicapai oleh siswa akan lebih baik. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru sangat perlu untuk dilakukan karena penting bagi guru untuk memiliki keterampilan yang memadai serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Siregar 2021)

Pelatihan bagi guru merupakan salah satu Upaya yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi yang dikemukakan (Hamalik,2007:10) dalam jurnal (Hikmah 2019). Melalui pelatihan, guru dapat terus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman mengenai metode pembelajaran yang terbaru, serta teknologi yang dapat menunjang proses belajar mengajar. (Hikmah 2019)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cipto Harsono¹ dan Nur Khasanah² menyimpulkan bahwa Pelatihan guru adalah pelatihan untuk tenaga pendidik profesional untuk kegiatan mengajar di ruang kelas. Pelatihan mencakup teknik merencanakan pengajaran serta cara untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif. Semakin sering guru mengikuti pelatihan maka diharapkan kinerja guru juga akan semakin meningkat. Selain itu, pelatihan dapat mempersiapkan guru untuk menghadapi tantangan-tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Guru yang tidak mendapatkan pelatihan akan ketinggalan dan guru tersebut tidak akan mampu dalam menyampaikan materi pembelajaran dengan cara yang relevan. Oleh karena itu, pelatihan merupakan salah satu Upaya dalam meningkatkan kinerja guru agar guru tersenut memiliki kompetensi yang baik (Harsono and Khasanah 2021)

Namun, pelatihan bukan satu satunya faktor dalam meningkatkan kinerja guru, dengan pelatihan saja tidak cukup. Motivasi kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Hasibuan (2010:95) dalam jurnal (Hikmah 2019) dikatakan bahwa, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan organisasi. Rangsangan yang dibuat oleh organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan semangat dalam suatu pekerjaan (David Mc. Clelland dalam Sutrisno, 2016:128). (Hikmah 2019). Gitosudormo, 2021 didalam (Mardiansyah et al. 2023) motivasi merupakan

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu. Supardi dan Anwar, 2004 didalam (Elmita et al. 2023) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan begitu juga menurut Rivai, 2011 didalam (H. N. Sari et al. 2024) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.(W. M. Sari et al. 2024)

Guru yang memiliki motivasi tinggi mereka akan lebih berkomitmen dan juga bersemangat dalam menjalankan tugasnya, mereka juga mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik untuk siswanya. sehingga berdampak positif pada proses dan hasil pembelajaran. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal seperti keinginan untuk berkembang dan eksternal seperti penghargaan dari pihak sekolah atau masyarakat. Guru yang tidak memiliki motivasi, mereka akan bekerja dengan lalai, tidak bertanggung jawab dan asal asalan karena mereka tidak memiliki motivasi dalam diri mereka. Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan kuat yang muncul dalam diri seseorang, untuk melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan bagi guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan menghasilkan kinerja yang kurang optimal (Gutara, Pogo, and Saluy 2021). Menurut Wahyuningsih, 2021 didalam (Putra and Yanti 2024) Kinerja adalah kondisi yang harus di ketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Kecamatan Sungai pagu adalah salah satu wilayah yang sedang berupaya untuk meningkatkan kualitas Pendidikan dan juga menghadapi tantangan mengenai kinerja guru. Di Kecamatan Sungai pagu, kinerja guru SMP masih menjadi tantangan tersendiri. Meskipun sudah sering pelatihan diadakan oleh pemerintah atau pihak sekolah, kenyataannya kinerja guru tersebut masih belum meningkat secara signifikan. Dan masih ada beberapa sekolah yang masih mengalami banyak permasalahan dalam kualitas pembelajaran mereka disekolah. Salah satu dugaan awalnya adalah bahwa pelatihan yang diberikan mungkin masih belum tepat sasaran atau belum dilakukan secara konsisten.

Berdasarkan pengamatan awal, pelatihan bagi guru SMP di kecamatan ini telah dilaksanakan, namun hasilnya belum sepenuhnya memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja guru. Dari hasil pengamatan, masih terdapat beberapa guru yang telah mengikuti pelatihan namun belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam proses pembelajaran. Salah satu kendala yang diungkapkan oleh seorang guru SMP adalah terkait pola pikir. Beberapa guru mungkin belum sepenuhnya memanfaatkan pelatihan untuk memahami dan menguasai materi yang diberikan secara maksimal. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh fokus yang belum sepenuhnya tertuju pada substansi pelatihan, sehingga potensi manfaat yang diharapkan dari pelatihan tersebut belum optimal.

Selain itu, motivasi kerja guru juga sangat berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan. Di Sungai Pagu, ada berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, baik dari faktor internal maupun eksternal. Salah satunya adalah terbatasnya fasilitas dan sumber daya yang ada di banyak sekolah. Banyak sekolah di daerah ini yang kekurangan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, alat peraga yang lengkap, dan teknologi pendidikan yang memadai. Kondisi ini membuat guru kesulitan dalam mengajar secara efektif, yang berdampak pada penurunan semangat dan motivasi mereka.

Selain itu, faktor sosial ekonomi masyarakat juga memengaruhi motivasi guru. Gaji yang tidak sebanding dengan biaya hidup di pedesaan, ditambah dengan kurangnya penghargaan atas kerja keras mereka, sering membuat guru merasa tidak dihargai, yang mengurangi semangat mereka untuk memberikan yang terbaik. Faktor jarak dan aksesibilitas sekolah juga turut memengaruhi motivasi kerja guru, terutama bagi mereka yang harus menempuh perjalanan jauh dengan transportasi yang terbatas. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, yang mengurangi semangat mereka dalam mengajar. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya kerjasama antara guru dan kepala sekolah, juga dapat mengurangi motivasi kerja. Terakhir, kurangnya pelatihan yang relevan untuk

meningkatkan keterampilan mengajar juga mempengaruhi semangat mereka untuk terus berkembang dalam profesi tersebut. Hal-hal seperti ini tentu saja mempengaruhi bagaimana guru melaksanakan tugasnya sehari-hari. Salah satu contoh konkret adalah di SMP Negeri di Kecamatan Sungai pagu.

Berikut adalah data guru, tenaga kependidikan, siswa dan rombongan belajar pada SMP Negeri di Kecamatan Sungai pagu tahun 2024 yang disajikan pada Tabel 1

Tabel 1
Jumlah Guru, Tenaga Kependidikan, Siswa dan Rombongan Belajar
SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu

Nama SMP	Jumlah			
	Guru (orang)	Tenaga Kependidikan (orang)	Siswa (orang)	Rombongan Belajar (kelas)
SMPN 01 Solok Selatan	31	5	531	18
SMPN 19 Solok Selatan	14	5	77	4
SMPN 09 Solok Selatan	11	6	74	3
SMPN 02 Solok Selatan	15	6	138	6
Jumlah	71	22	820	31

Melihat kenyataan tersebut, penelitian ini ingin mengeksplorasi lebih jauh tentang bagaimana pengaruh pelatihan yang diberikan kepada guru serta motivasi kerja mereka terhadap kinerja di sekolah. Apakah pelatihan yang selama ini diadakan sudah efektif dalam meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar ? Apakah motivasi kerja guru juga berperan besar dalam menentukan bagaimana mereka berperilaku di kelas? Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang benar-benar memengaruhi kinerja guru, sehingga pihak sekolah maupun pemerintah dapat mengambil langkah yang lebih tepat untuk memperbaiki situasi.

Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi upaya peningkatan kualitas pendidikan di Kecamatan Sungai Pagu secara umum. Dengan mengetahui hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja guru, diharapkan akan ada rekomendasi yang bisa diambil oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk merancang program pelatihan yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi guru. Pada akhirnya, peningkatan kinerja guru diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa, sehingga mereka bisa mencapai hasil belajar yang lebih baik dan siap bersaing di masa depan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian yang saya lakukan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai pagu. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pihak terkait dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan melakukan pelatihan dan menambah motivasi kerja untuk meningkatkan kemampuan guru diwilayah tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang terdiri dari dua variable, yaitu variabel independen dan variable dependen. Variable independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja sedangkan variable dependennya yaitu kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Sungai Pagu yang berfokus pada SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu. Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru SMP Negeri yang ada di Kecamatan Sungai Pagu. Sumber Data Dalam Penelitian Ini diperoleh melalui data primer karena datanya langsung diperoleh dari sekolah. Teknik pengumpulan data ini melalui observasi, kuesioner dan studi literatur kepada seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kuesioner ini menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi instrumen. Selanjutnya, data

dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memperoleh gambaran umum dari distribusi data, serta uji normalitas untuk memastikan data memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, digunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sedangkan uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel berikut ini adalah penjabaran mengenai karakteristik responden yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Nama sekolah	SMPN 01 Solok Selatan	35	63,6%
	SMPN 02 Solok Selatan	9	16,4%
	SMPN 09 Solok Selatan	11	20%
	SMPN 19 Solok Selatan	-	-
Jenis kelamin	Laki-Laki	7	13%
	Perempuan	47	87%
Pendidikan terakhir	D4/S1	50	90,9%
	S2	5	9,1%
	S3	-	-
Masa Kerja	1-10 Tahun	23	41,8%
	11-20 Tahun	17	30,9%
	21-30 Tahun	9	16,4%
	Lebih dari 30 Tahun	6	10,9%

Tabel 1. Merupakan karakteristik responden Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu yang menunjukkan Nama sekolah, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Mayoritas responden dari SMPN 01 Solok-Selatan, didominasi perempuan, dengan pendidikan D4/S1. Masa kerja tertinggi adalah 1-10 tahun.

Langkah selanjutnya untuk menganalisis bagaimana hubungan antara variabel-variabel dalam model ini yaitu dengan melakukan uji determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji determinasi yang dilakukan dalam analisis regresi.

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.780 ^a	.609	.594

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi, nilai R sebesar 0.780 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0.609 mengindikasikan bahwa 60,9% variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen, dilakukan uji t untuk menguji signifikansi hubungan secara parsial antara setiap variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.460	4.441		1.004	.320
	Pelatihan Guru	.194	.082	.229	2.374	.021
	Motivasi Kerja	.802	.118	.653	6.784	.000

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = 4.460 + 0.194(\text{Pelatihan}) + 0.802(\text{Motivasi Kerja}).$$

Berdasarkan analisis regresi, hubungan secara parsial antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan melalui nilai p-value. Untuk variabel Pelatihan Guru, nilai p-value sebesar 0.320, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan mempengaruhi variabel dependen dapat diterima. Selanjutnya, untuk variabel Motivasi Kerja, nilai p-value sebesar 0.000, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen juga diterima.

Selanjutnya untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji analisis varians (ANOVA). Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973.158	2	486.579	40.487	.000 ^b
	Residual	624.951	52	12.018		
	Total	1598.109	54			

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, nilai p-value (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara variabel independen (Pelatihan dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut, secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena nilai p-value lebih kecil dari 0.05, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi variabel dependen dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu dengan nilai p-value sebesar 0.021 (<0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan, maka kinerja mereka juga meningkat.

Pelatihan memungkinkan guru untuk memperoleh keterampilan baru, menguasai metode pembelajaran yang lebih efektif, dan meningkatkan kualitas pengajaran. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, beberapa guru masih belum sepenuhnya memanfaatkan pelatihan secara optimal, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja belum maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan pelatihan terhadap kinerja guru, dengan nilai p-value sebesar 0.000 (<0.05) dan koefisien regresi sebesar 0.802. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan bagaimana guru melaksanakan tugasnya di sekolah. Motivasi yang tinggi membuat guru lebih bersemangat dalam mengajar, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif. Faktor eksternal seperti gaji, penghargaan dari pihak sekolah, dan fasilitas yang memadai juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai p-value sebesar 0.000 (<0.05). Nilai R Square sebesar 0.609 menunjukkan bahwa 60,9% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini. Dengan kata lain, kombinasi antara pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru secara lebih optimal dibandingkan dengan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, sekolah dan pemerintah sebaiknya tidak hanya fokus pada penyediaan pelatihan tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, seperti penghargaan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Pagu. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan efektivitas pengajaran, namun tanpa motivasi yang memadai, dampaknya kurang optimal. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru, baik secara individu maupun kolektif. Secara simultan, kombinasi antara pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan masing-masing variabel secara terpisah. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan antara pelatihan yang berkualitas dan peningkatan motivasi kerja untuk memastikan kinerja guru yang lebih optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Elmita, Yesi, Novera Wandura, O P Bismark, Eva Suryani, and Mandra Adrika Putra. 2023. "The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency)." *Strata Business Review* 1(1): 107–16.
- Gutara, Mohamad Yudha, Tajjudin Pogo, and Ahmad Badawi Saluy. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru." *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5(2): 73–81.
- Harsono, Cipto, and Nur Khasanah. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 3(4): 648–62. doi:10.32639/jimmba.v3i4.895.
- Hikmah, Nurul. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo." *Jurnal Dinamika Manajemen* 7(4): 206–13.
- Mardiansyah, Niko, Eva Suryani, Isyuliardi Maas, Dakhyar Dakhyar, and Mandra Adrika Putra. 2023. "The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital." *Strata Business Review* 1(1): 117–29.

- Of, Ansactions. 2014. “汪殿龙, 张志洋, 梁志敏, 胡云岩, 王军 1, 2.” 1(1): 5-10.
- Putra, Mandra Adrika. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di STKIP Widwaswara Indonesia.” *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7(3): 416-22.
- Putra, Mandra Adrika, and Tri Yanti. 2024. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.” 8(c): 28166-72.
- Riyadi, Slamet, and Aria Mulyapradana. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan.” *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13: 106-17. doi:10.54911/litbang.v13i0.60.
- Sari, Hafika Nofita, Eva Suryani, Dakyar Dakyar, Isyuliardi Maas, and Mandra Adrika Putra. 2024. “Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science* 1(1): 10-17.
- Sari, Widya Maya, Novera Wandra, O P Bismark, Dakhyar Dakhyar, and Mandra Adrika Putra. 2024. “Empowering Educators: The Impact of Principal Leadership and Supervision on Teacher Performance at Ulu Tulisi Private Madrasah Aliyah.” *Strata International Journal of Social Issues* 1(2): 79-86.
- Siregar, Maju. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan.” *Jurnal Ilmiah Simantek* 5(1): 70-82.