

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v4i3.797><https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Merangin

Iskandar Iskandar,¹ Sisca Yulisary², Ansori Ansori³

¹Universitas Merangin, Jambi, Indonesia, Iskandaradam515@gmail.com

²Universitas Merangin, Jambi, Indonesia, cakepsisca@gmail.com

³Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, ansori1183@gmail.com

Corresponding Author: Iskandaradam515@gmail.com¹

Abstract: *This study examines how motivation and training impact teacher performance at SMK Negeri 1 Merangin. The quantitative method used in conducting this research is multiple linear regression analysis. Purposive sampling technique was used for the study population, which consisted of all teachers at SMK Negeri 1 Merangin. The research data was collected using a questionnaire previously prepared, which met the requirements for reliability and validity testing. The results showed that the training variable had no positive or significant impact on teacher performance; the calculated t-value of 0.514 was lower than the t-table value of 2.003, and the significance level of 0.609 was lower than the 0.05 limit. In contrast, the t-table value was -0.686. This indicates that teacher motivation did not affect their performance. Simultaneous testing showed that, both individually and together, the training and motivation variables did not have a significant impact on teacher performance at SMK Negeri 1 Merangin; the results showed an F-value of 2.842, which was lower than the F-table value of 3.16, and a significance level of 0.097, which was higher than 0.05.*

Keyword: *Training, Motivation, Teacher Performance, Questionnaire, Linear Regression, SMK Negeri 1 Merangin.*

Abstrak: Studi ini melihat bagaimana motivasi dan pelatihan memiliki dampak kepada kinerja guru di SMK Negeri 1 Merangin. Metode kuantitatif yang dipergunakan untuk melakukan penelitian ialah analisis regresi linier ganda. Teknik purposive sampling dipergunakan pada populasi penelitian, yang terdiri dari semua guru di SMK Negeri 1 Merangin. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner sebelumnya, yang memenuhi persyaratan uji reliabilitas dan validitas. Hasil penelitian menggambarkan bahwasannya variabel pelatihan tidak berdampak positif maupun signifikan terhadap kinerja guru; nilai t hitung 0,514 lebih rendah daripada nilai t tabel 2,003, serta tingkat signifikansi 0,609 lebih rendah daripada batas ketentuan 0,05. Sebaliknya, nilai t tabel ialah -0,686. Ini menunjukkan bahwa motivasi guru tidak memengaruhi kinerja mereka. Pengujian simultan memperlihatkan bahwasannya baik secara individu ataupun bersama-sama, variabel pelatihan serta motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja guru di SMK Negeri 1 Merangin; hasilnya menunjukkan F

hitung 2,842, yang lebih rendah dari Ftabel 3,16, dan nilai signifikansi 0,097, yang lebih tinggi dari 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Guru, Kuesioner, Regresi Linier, SMK Negeri 1 Merangin.

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan pendidikan. Sebagai guru ahli, guru bertanggung jawab dapat menjadi pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, serta pengevaluasi siswa-siswa di jenjang pendidikan akademik. Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pembelajaran dan berkontribusi terhadap peningkatan pendidikan di sekolah (Siregar, 2021).

Input, proses, dan output ialah ketiga unsur utama proses pendidikan. Input menunjukkan siswa sebagai subjek pendidikan, proses mencakup pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang melibatkan interaksi antar guru dengan siswa, dan output menunjukkan siswa yang diharapkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tujuan pendidikan (Gala et al., 2017). Pelatihan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi guru sehingga mereka dapat melakukan tugas secara lebih profesional dan efektif, dan guru harus berkinerja optimal untuk menghasilkan siswa yang berkualitas. Namun, semangat, komitmen, dan keinginan guru untuk menyelesaikan tugas dengan paling baik dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Hasil observasi awal di SMK Negeri 1 Merangin menunjukkan bahwa guru menerima pelatihan dalam kondisi yang cukup baik. Ini terutama disebabkan oleh suasana pelatihan yang menyenangkan dan respons positif dari para peserta. Namun, hasil pelatihan belum sepenuhnya digunakan dalam pembelajaran sehari-hari. Selanjutnya, guru dianggap sangat termotivasi dalam bekerja, terutama dalam hal hubungan sosial dan pengembangan diri. Namun, ada permasalahan terkait rasa aman dan kenyamanan kerja. Kondisi ini berdampak pada kinerja guru; hal-hal seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan membuat perangkat pembelajaran yang inovatif ialah gambaran pengukuran kinerja yang buruk.

Kinerja guru sangat dipengaruhi secara positif oleh pelatihan dan motivasi, baik secara parsial maupun bersamaan (Puspitasari, 2017; Novayanti et al., 2017; Siregar, 2018). Meskipun demikian, besarnya pengaruh kedua variabel tersebut dapat berbeda-beda bergantung pada kondisi dan karakteristik institusi pendidikan yang berbeda. Faktor internal seperti budaya perusahaan dan tempat kerja dapat memengaruhi. Oleh karena itu, penelitian harus dilakukan pada SMK Negeri 1 Merangin bisa mengetahui seberapa jauh pelatihan dengan motivasi memengaruhi kinerja guru berdasarkan atribut dan kondisi sekolah.

Berdasarkan latar belakang ini, tujuan di penelitian untuk bisa mengevaluasi pengaruh kepelatihan dengan motivasi pada kinerja kerja pendidik/guru di SMK Negeri 1 Merangin, secara parsial ataupun simultan. Diharapkan hasil ini akan memberikan dasar teoretis untuk pengembangan penelitian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan terhadap pendidikan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis untuk membantu sekolah dalam pembuatan kebijakan dan strategi untuk mendukung peningkatan berkelanjutan kinerja guru.

METODE

Pendekatan kuantitatif dan deskriptif digunakan pada penelitian ini. Di sisi lain, pendekatan deskriptif juga dipergunakan dalam memberikan gambaran sistematis, faktual, serta akurat mengenai karakteristik variabel penelitian, serta hubungan antara mereka dan hasil penelitian. Tujuan metode kuantitatif ialah dapat menguji hipotesis tentang kepengaruhan pelatihan dengan pemotivasian kinerja kerja guru. Hipotesis didasarkan pada data numerik yang dianalisis dengan statistik.

Penelitian ini melibatkan semua guru di SMK Negeri 1 Merangin, sebanyak 59 orang. Teknik sampel total digunakan di penelitian ini, dimana melibatkan semua orang dalam keseluruhan sampel sebagai responden. Teknik yang terpilih dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit, sehingga hasilnya dapat lebih akurat menunjukkan kondisi populasi dan memberikan tingkat representativitas yang lebih tinggi.

Penelitian ini mempergunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator yang dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data pada masing-masing variabel. Sangatsetuju, Setuju, Netral, Tidaksetuju, serta Sangattidaksetuju ada lima alternatif jawaban instrumen penelitian didasarkan dengan skala Likert. Variabel kinerja guru (Y) mengukur kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat. Variabel pelatihan (X1) mengukur reaksi peserta, proses pembelajaran, dan perubahan perilaku setelah pelatihan. Variabel motivasi (X2) mengukur keinginan untuk bekerja, upaya untuk menyelesaikan tugas, dan ketekunan dalam menghadapi masalah.

Data dianalisis secara sistematis melalui beberapa langkah. tahap pertama dilakukan, asumsi klasik dipergunakan untuk memeriksa heteroskedastisitas, normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Untuk mengevaluasi pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru, analisis regresi linier ganda dipergunakan, baik parsial dan uji t maupun simultan dengan uji F. Selanjutnya dilakukan penghitungan koefisien. melalui pengolahan dan interpretasi data yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, perangkat lunak statistik unggul dalam analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total 59 guru di SMK Negeri 1 Merangin yang dipergunakan didalam riset ini. pendataan penelitian dihimpun oleh kuesioner yang diberikan secara langsung pada setiap orang yang berpartisipasi. Instrument penelitian terdiri dari 28 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator yang dipakai pada masing-masing variabel yang dikaji. Sebelum melakukan analisis statistik lebih lanjut, deskripsi data ditujukan untuk memberikan gambaran keseluruhan mengenai karakteristik pendataan dari setiap variabel yang diteliti. Variabel bebas pertama yang diteliti ialah pelatihan, variabel bebas kedua ialah motivasi, dan variabel terikat yang diteliti ialah kinerja guru.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	22	37,29%
Perempuan	37	62,71%
Jumlah	59	100%

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Merangin, dan hasilnya menunjukkan bahwa guru perempuan mendominasi jumlah responden, dengan 37 responden perempuan, atau 62,71% dari total, dan 22 responden laki-laki, atau 37,29%. Hasil uji normalitas disajikan dalam table berikut.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52168564
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.057
	Negative	-.096
Test Statistic		.096

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.2, Ada nilai signifikansi residual sebesar 0,200 untuk variabel pelatihan dan motivasi, menurut Tabel 4.2. Nilai yang disajikan lebih besar dari taraf nilai sig yang sudah ditentukan sebanyak 0,05. Maka, dapat ditarik hasil perhitungan residual dari riset ini mempunyai distribusi normal. Ini memenuhi salah satu asumsi utama analisis regresi.

Tabel 4.3 Uji Linearitas Variabel Pelatihan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	8.258	5	1.652	.657	.658
		Linearity	.653	1	.653	.260	.613
		Deviation from Linearity	7.605	4	1.901	.756	.559
	Within Groups		133.302	53	2.515		
	Total		141.559	58			

Sumber : Data Diolah SPSS

Seperti yang disajikan oleh nilai deviasi linearitas sebanyak 0,756 serta nilai signifikansi sebanyak 0,559, hubungan linear antara variabel pelatihan (X1) dan kinerja guru (Y) tidak memperlihatkan penyimpangan yang signifikan. taraf signifikansi 0,05. mengakibatkan, hubungan antara dua variabel dianggap linear. mengakibatkan, asumsi linearitas analisis regresi telah dipenuhi, dan kita dapat melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya untuk analisis regresi linier.

Tabel 4.4 Uji Linearitas Variabel Motivasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi	Between Groups	(Combined)	9.666	5	1.933	.777	.571
		Linearity	6.723	1	6.723	2.701	.106
		Deviation from Linearity	2.943	4	.736	.296	.879
	Within Groups		131.893	53	2.489		
	Total		141.559	58			

Sumber: Data Diolah SPSS

Menurut nilai deviasi linearitas 0,296 dan nilai sig 0,879, keduanya lebih besar dari taraf sig 0,05, tidak ada penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara variabel motivasi (X2) dan kinerja guru (Y). mengakibatkan, hubungan antara dua variabel dianggap linear. Akibatnya, asumsi linearitas analisis regresi dipenuhi, yang berarti model regresi bisa dipergunakan dalam analisis lanjutannya.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	52.853	9.174		5.761	.000	
	PELATIHAN	.081	.171	.062	.473	.638	.999 1.001
	AN						

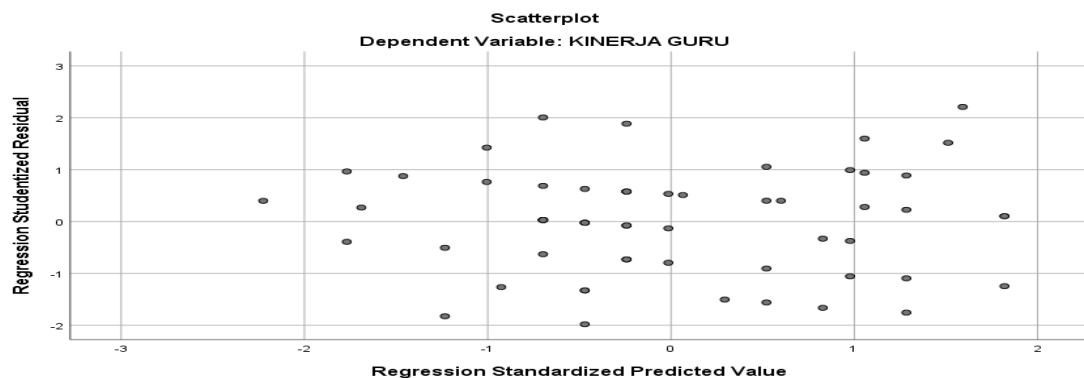
MOTIVAS	-.270	.163	-.216	-1.660	.103	.999	1.001
I							

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Diolah SPSS

Menurut Tabel 4.5, diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki hasil Toleransi sebanyak 0,999, yang lebih banyak dari 0,100, serta hasil Variasi Pengaruh Inflasi sebanyak 1,001, yang lebih kecil dari 10,00. Di sisi lain, variabel motivasi memiliki nilai toleransi sebanyak 0,999, melebihi dari 0,100, serta hasil VIF sebesar 1,001. Hasilnya menunjukkan bahwa semua persyaratan untuk uji multikolinearitas dipenuhi; lanjut, hasilnya menunjukkan bahwa model regresi tidak memperlihatkan gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, hasilnya bisa dipergunakan pada analisis regresi tambahan.

Tabel 4.6 Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah SPSS

Dalam grafik scatterplot, titik residual tidak membentuk pola bergelombang, mengerucut, atau melebar; mereka memencar teracak keatas serta kebawah nimal 0 terhadap sumbu Y. Pemencaran titik-titik teracak menunjukkan bahwa varians residual pada seluruh nilai prediksi tetap. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak didapatkan pada model regresi, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, serta regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				Tolerance VIF
1	(Constant)	52.853	9.174			5.761	.000	
	PELATIHAN	.081	.171	.062	.473	.638	.999	1.001
	MOTIVASI	-.270	.163	-.216	-1.660	.103	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Diolah SPSS

Persamaan regresi berikut dihasilkan analisis regresi linier ganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. $Y = 52,853$ plus $0,081X_1$ minus $0,270X_2$. Berikut ini adalah diagram persamaan regresi.

- (a) Jika variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) diasumsikan sama sekali tidak berubah atau bernilai nol, nilai kinerja guru (Y) diperkirakan sebesar 52,853. Ini menunjukkan nilai konstanta sebesar 52,853. Nilai ini menunjukkan tingkat dasar kinerja guru tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang dibahas.
- (b) Dengan asumsi variabel motivasi tetap atau konstan, kinerja guru akan terjadi peningkatan sebanyak 0,081 per satuan dengan peningkatan per satuan pada skor pelatihan, menurut koefisien regresi variabel pelatihan (X1). Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja guru, sehingga pelatihan yang lebih baik cenderung diikuti oleh kinerja guru yang lebih baik.
- (c) Dengan dugaan peubah pelatihan tetap konstan, koefisien regresi peubah motivasi (X2) sebanyak -0,270 menunjukkan bahwasannya kinerja guru mengalami penurunan sebanyak 0,270 per satuan pada tiap peningkatan satuan pada skor motivasi. Dalam model regresi yang dihasilkan, koefisien yang bernilai negatif memperlihatkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara motivasi guru dan kinerja mereka. Namun, untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik, interpretasi arah hubungan ini harus dikaitkan dengan hasil uji signifikansi.

Tabel 4.8 Hasil Uji t pada Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41.885	6.460		.000
	PELATIHAN	.089	.173	.068	.609

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.00

Dengan taraf signifikansi (α) sebanyak 0,05 serta nilai (df) = $n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$, nilai t-tabel adalah 2,003. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwasannya H_0 diterima serta H_1 ditolak, karena hasil t tabel lebih rendah dengan t tabel ($0,514 < 2,003$) dan nilai sig melebihi 0,05 (0,609). Selanjutnya, ditarik kesimpulan bahwanya peubah pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Merangin.

Tabel 4.9 Hasil Uji t pada Variabel Motivasi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	55.950	6.378		.000
	MOTIVASI	-.272	.161	-.218	.097

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.00

Dengan taraf sig (α) sebanyak 0,05 serta derajat kebebasan = $n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$, nilai t-tabel sebanyak 2,003. Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya variabel motivasi mendapatkan hasil t hitung sebanyak -1,686 dengan hasil sig sebesar 0,097. Karena hasil absolut t hitung (1,686) rendah daripada t tabel (2,003) serta nilai sig melebihi dari 0,05 (0,097 melebihi dari 0,05), H_0 diterima dan H_1 ditolak. Oleh sebab itu,

kesimpulan bahwasannya, secara parsial, variabel motivasi tidak mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Merangin.

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.723	1	6.723	2.842	.097 ^b
	Residual	134.837	57	2.366		
	Total	141.559	58			
a. Dependent Variable: KINERJA GURU						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI						

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.00

Hasil uji simultan menggambarkan: hasil F hitung sebanyak 2,842 serta hasil F tabel sebanyak 3,16, sehingga hasil F hitung lebih rendah dengan F tabel, yaitu 2,842 kurang dari 3,16. Selain itu, nilai signifikansi 0,097 lebih besar daripada taraf sig 0,05. H0 diterima dan H1 ditolak, menurut hasil. Selanjutnya, disimpulkan bahwasannya peubah pelatihan serta motivasi tidak memiliki pengaruh kinerja kerja guru di SMK Negeri 1 Merangin secara signifikan.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.218 ^a	.047	.031	1.538
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.00

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.11, hasil analisis regresi: nilai R Square 0,047, yang menunjukkan bahwasannya variabel pelatihan dan motivasi secara bersamaan menjelaskan variasi kinerja kerja guru sebanyak 4,7%. Sehingga, kontribusi kedua variabel bebas terhadap kinerja guru dianggap relatif kecil. Sebaliknya, peubah lain selain variabel pelatihan dan motivasi, tidak dimasukkan pada model riset ini, memengaruhi kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian di SMK Negeri 1 Merangin menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) tidak memiliki dampak yang signifikan kinerja guru. Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwasannya pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Ini karena, meskipun koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, yang menggambarkan bahwa ada korelasi searah antara kinerja guru dan pelatihan, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan guru tidak dapat benar-benar meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru membutuhkan bantuan tambahan yang dapat meningkatkan penerapan hasil pelatihan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional.

Variabel motivasi (X2) tidak berdampak signifikan pada kinerja kerja guru (Y) di SMK Negeri 1 Merangin. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwasannya tidak ada bukti bahwa motivasi menyumbang pengaruh signifikan pada kinerja kerja guru. Kesimpulannya, tingkat

motivasi guru tidak dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Ini terjadi karena dorongan guru bukan hanya terfokus pada meningkatkan kinerja. Hal ini juga dapat didukung oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja yang nyaman, cukup sarana dan prasarana, dan kesempatan yang cukup untuk memotivasi diri di tempat kerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi harus diiringi dengan dukungan organisasi dapat memberikan kontribusi lebih baik pada meningkatnya kinerja guru.

Hasil riset menggambarkan bahwa kinerja kerja guru di SMK Negeri 1 Merangin tidak dipengaruhi secara signifikan dari kedua variabel pelatihan dan motivasi, jumlah kontribusi pelatihan dan motivasi yang rendah memperlihatkan bahwa terdapat faktor lain selain yang memberi pengaruh kinerja guru, seperti kepemimpinan.

Keterbatasan

Untuk menginterpretasikan penemuan penelitian ini, kita harus mempertimbangkan beberapa keterbatasan. Dikarenakan penelitian ini hanya melibatkan guru di SMK Negeri 1 Merangin sebagai responden, memiliki hasil yang tidak dapat digeneralisasikan untuk sekolah lain dengan fitur yang berbeda. Selanjutnya, penelitian ini membahas dua variabel independen pelatihan dan motivasi sehingga tidak dapat memberikan gambaran keseluruhan tentang hal yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini digambarkan dengan nilai koefisien determinasi relatif rendah. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya akan memasukkan variabel lainnya yang dianggap mempunyai pengaruh lebih besar pada kinerja guru.

Saran

Hasil penelitian ditunjukkan bahwa SMK Negeri 1 Merangin perlu terus melakukan evaluasi program pelatihan guru. Evaluasi yang dilakukan meliputi materi, metode, serta apakah program sudah sesuai dengan kebutuhan guru dalam penyelesaian tugas pembelajaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran/masukan untuk pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi profesional mereka melalui partisipasi aktif dalam bermacam-macam kegiatan pengembangan diri. Selanjutnya, sekolah wajib mengembangkan strategi yang bisa memberikan peningkatan motivasi kerja guru dengan pemberian penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, penyediaan sarana serta prasarana yang memadai, dan meningkatkan kepemimpinan. Diharapkan guru juga dapat menerapkan hasil pelatihan ke dalam praktik pembelajaran, yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja juga kompensasi, serta kompetensi, selanjutnya disiplin kerja ialah variabel lainnya yang bisa memberi pengaruh kinerja guru. Riset selanjutnya diharapkan melibatkan lebih banyak responden serta menggunakan pendekatan gabungan atau kualitatif.

Kontribusi Author

Setiap langkah penelitian perumusan konsep penelitian, pembuatan metodologi, pengumpulan serta analisis data, penyajian hasil, penulisan draf awal, dan revisian naskah memerlukan kontribusi masing-masing penulis. Selanjutnya, keseluruhan penulis menyatakan bahwasannya mereka telah membaca, menyetujui, dan bertanggung jawab atas isi akhir naskah yang dipublikasikan.

REFERENSI

- Anna dan Herianto (2021). Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI), 18210047, 1–12.
- Aulia dan Tsuraya (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), Vol. 2, No. 2, 259–278. Sumber informasi: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Faurochman dan Dwiyanto (2016). Reliabilitas dan validitas ukuran keluarga sejahtera Individu, 9(1), 1–19. Sumber informasi: <https://doi.org/10.22146/jp.11710>

- Gagandariyah Afkari, S., Imam Subekti, H., Suaduon, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., dan Jamrizal, J. (2020). Manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan. *Jurnal Multidisipliner Ilmu*, 1(2), 498–513. Sumber informasi: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.58>.
- Gala, Ramadhan, dan Rede (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru IPA di SMP se-Kota Poso. *E-Jurnal Mitra Sains*, 5(2), 58–66.
- Guanawan, Sucipto, dan Suryadi. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Vol. 3, No. 1, 1–12.
- Haniah, N. Uji normalitas menggunakan metode Lilliefors. *Statistik Pendidikan*, 1, 1–17.
- Mutaya, Machasin, dan Chairilisyah (2022). Pada PT Telkom Pekanbaru, pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 432–442. Sumber informasi: <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.982>.
- Nurdin (2021). Studi kasus PT Denki Engineering tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sumber: *Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. Diakses melalui <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>.
- Ponco, Karyaningsih, Zahra Rhamanda, Suciningrum, dan Handayani (2021) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja guru.
- R. Al-Hakim, I. Mustika, dan W. Yuliani (2021). Relevansi dan validitas angket motivasi berprestasi FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan), Vol. 4 No. 4 (April), 263–268. Sumber referensi: <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>