

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU

FATIMAH ANDRIANI*¹, SITTI MANIA^{2,3}, MUSDALIFAH³

¹Rumah Tahfidz Hafidzah Bukit Baruga Antang, Makassar

^{2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

*Correspondent Email: fatimahandryan@gmail.com

Abstract: The Influence of Training Education and Work Motivation on Teacher Performance Improvement

This study aims to examine and analyze the influence of training education and work motivation on the improvement of teacher performance at UPT Negeri 8 Makassar. The type of research used is quantitative research with the ex post facto method. The research population includes all teachers at UPT SMK Negeri 8 Makassar, totaling 62 people. Sampling was done through simple random sampling technique, resulting in a sample size of 31 teachers in this study. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires related to training education, work motivation, and teacher performance. Data analysis was conducted using multiple regression analysis to test partial and simultaneous effects. The results of the study indicate that training education and work motivation are variables that influence the improvement of teacher performance at UPT SMK Negeri 8 Makassar. The effects produced are proven to be significant, both partially and simultaneously. The simultaneous effect produced reaches 53.5%, indicating that both variables make a significant contribution to teacher performance. Thus, the better the education training followed by teachers and the stronger the work motivation, the higher their performance will increase so that learning goals can be achieved optimally.

Keywords: *Training Education, Work Motivation, Teacher Performance.*

Abstrak: Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru di UPT Negeri 8 Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Populasi penelitian mencakup semua guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar yang berjumlah 62 orang. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *simple random sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket terkait pendidikan pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pendidikan dan motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar. Pengaruh yang dihasilkan terbukti signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh simultan yang

dihasilkan mencapai 53,5% yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi besar terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik pelatihan pendidikan yang diikuti oleh guru dan semakin kuat motivasi kerjanya, kinerja mereka akan meningkat sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran, dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilannya. Pendidikan bukanlah semata-mata untuk mempersiapkan individu agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, melainkan lebih diarahkan pada upaya pembentukan dan kesediaan melestarikan lingkungan dalam jalinan yang selaras (Tafsir, 2014). Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak komponen. Adapun komponen-komponen yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan menurut Damanik (2019), yaitu: 1) komponen guru, 2) komponen peserta didik, 3) komponen pengelolaan, dan 4) komponen pembiayaan. Keempat faktor tersebut saling keterkaitan dan sangat menentukan maju mundurnya suatu pendidikan. Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran yang sangat besar. Guru berperan dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula.

Kegiatan pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik dan buruknya prestasi peserta didik tergantung dari kinerja guru (Yamin & Maisah, 2010). Kinerja guru (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja menjadi implikasi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Yamin & Maisah (2010) mengemukakan bahwa kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang hal-hal yang akan dikerjakan dan cara mengerjakannya. Oleh karena itu, seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan kerjanya.

Kinerja guru diukur melalui penilaian kinerja guru (PKG) yang indikatornya mengacu kepada kompetensi dasar. Berbagai aspek diupayakan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan buku/materi ajar, dan pelatihan guru secara berkesinambungan (Zeke *et al.*, 2021). Supaya guru bisa memiliki inovasi dan daya kreativitas di dalam pembelajaran, guru harus melakukan *upgrading* atau peningkatan dalam kompetensi yang dimilikinya. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam perbaikan dan peningkatan kompetensi atau kinerja guru. Pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku. Terdapat perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu institusi atau organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu (Zeke *et al.*, 2021).

Mulyasa (2014) menyatakan bahwa orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi pada umumnya akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU No. 20 Tahun 2003). Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru meliputi tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran (pelatihan), iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, motivasi yang dimiliki, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan lain-lain.

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 (Hamalik, 2007). Pentingnya pelatihan dan pendidikan dalam membantu meningkatkan kinerja guru telah dibuktikan melalui beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian Wijaya & Nurwahidin (2022) misalnya yang menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pendidik memperoleh pengaruh yang signifikan dari pendidikan serta pelatihan yang diikuti. Lebih lanjut, Audah (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Islahi & Mukhroji (2023) menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan

bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Variabel lain yang juga sangat menentukan kinerja guru adalah motivasi kerjanya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberi energi sehingga menggerakkan potensi dan menciptakan keinginan seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam (Rahman & Husain, 2020; Danial *et al.*, 2019). Beberapa hasil penelitian sebelumnya juga telah membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Agustina, *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Manik & Bustomi (2011) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, Hayati, *et al.*, (2020) juga telah membuktikan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 8 Makassar menggunakan beberapa parameter untuk mengukur kinerja guru, di antaranya: 1) kompetensi pedagogik, meliputi persiapan mengajar (kelengkapan administrasi) dan cara mengajar di kelas; 2) kompetensi kepribadian meliputi kedewasaan dalam bersikap, cara pandang, dan pengambilan keputusan; 3) kompetensi profesional meliputi bagaimana guru melakukan tugas dan tanggung jawab, tepat waktu di berbagai kegiatan; dan 4) kompetensi sosial, di antaranya meliputi relasi dan cara berkomunikasi dengan siswa, orang tua, rekan guru dan atasan. Akan tetapi, masih ada beberapa guru di SMK Negeri 8 Makassar yang memiliki kinerja kurang, seperti penerapan kompetensi pedagogik, guru masih kurang mampu mengelola kelas sehingga kondisi kelas yang tidak kondusif saat pembelajaran berlangsung. Selain itu, masih ada beberapa guru yang tidak mampu menyusun materi ajar sesuai mata pelajaran yang diampu dengan baik. Kemampuan guru dalam merealisasikan indikator-indikator tersebut dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan serta penguatan motivasi kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kerjanya. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa penelitian *ex-post facto* merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah

terjadi dan menjelaskan atau menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh.

Penelitian ini dilakukan pada UPT SMK Negeri 8 Makassar, yang terletak di Jalan Monginsidi No.17, Kelurahan Maricaya Baru, Kecamatan Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian mencakup semua guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar yang berjumlah 62 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *Simple Random Sampling* sehingga total sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan angket dengan instrumen penelitian berupa angket pendidikan pelatihan, angket motivasi kerja, dan angket kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar

Pengujian pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda tersebut menggunakan bantuan SPSS dan hasilnya dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Pengaruh Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.359	14.612		2.078	.047
	Pendidikan Pelatihan	.771	.197	.505	3.913	.001
	Motivasi Kerja	.381	.112	.439	3.397	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai Sig. t dengan nilai α 0,05 dan juga t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan hasil uji t yang tersaji pada Tabel 1, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai t_{hitung} didapatkan sebesar $3.913 > t_{tabel}$ (2.048) sehingga variabel pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai t_{hitung} didapatkan sebesar

$3.397 > t_{\text{tabel}} (2.048)$ sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Pengaruh Pendidikan Pelatihan secara Parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar

Pendidikan pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Para guru mempelajari pengetahuan dan keterampilan sehingga guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya. Rusdin (2017) mengemukakan bahwa pendidikan pelatihan merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dalam dunia pendidikan, istilah tersebut sekarang ini telah berkembang dengan berbagai nomenklatur yang pada dasarnya mempunyai substansi yang sejenis dengan penataran, bimbingan teknis, advokasi, sosialisasi, ataupun *workshop* yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Terdapat 5 indikator dalam pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2015), yaitu instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar. Terbuktinya pengaruh tersebut tidak terlepas penerapan indikator-indikator pendidikan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang diperoleh melalui angket pendidikan pelatihan di UPT SMK Negeri 8 Makassar, khususnya pada indikator pendidikan pelatihan bahwa instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas, dan memiliki gaya belajar yang berbeda serta perspektif yang kaya. Guru juga cukup berpengalaman, aktif, dan memiliki motivasi yang tinggi hingga dapat mencapai tujuan pembelajaran. Guru memberikan materi yang sesuai. Pendidikan pelatihan yang guru ikuti meningkatkan efektivitas integrasi keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan kerja tim. Efektivitas penggunaan teknologi dalam pendidikan pelatihan serta meningkatkan aksesibilitas dan interaktivitas dalam pembelajaran *platform* daring, simulasi virtual, dan aplikasi. Guru selanjutnya memiliki tujuan yang tepat terkait dengan kebutuhan organisasi dan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini memperkuat beberapa hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Audah (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 53,7%. Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Islahi & Mukhroji (2023) menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Oleh karena itu, pendidikan pelatihan merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang. Hal ini terbukti dari adanya pengaruh positif yang dihasilkan terhadap peningkatan kinerja guru. Akan tetapi, peningkatan kinerja guru pada masing-masing sekolah mempunyai persentase sendiri, begitu juga pada UPT SMK Negeri 8 Makassar. Oleh karena itu, pendidikan pelatihan yang diterapkan dengan baik dapat memberikan peluang kepada guru untuk mengalami perubahan-perubahan yang positif, baik pengetahuan, kemampuan, maupun keterampilan yang semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti ini.

Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya memberikan yang terbaik dalam kinerjanya, didorong oleh komitmen yang kuat terhadap panggilan profesinya. Motivasi guru tidak semata-mata berasal dari keinginan untuk mendapat penghargaan atau imbalan, melainkan juga dipengaruhi oleh tanggung jawab profesionalnya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi menjadi dorongan bagi guru, yang pada gilirannya juga menjaga kepentingan pribadinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru dikategorikan memiliki daya dorong atau daya gerak untuk mengerahkan kemampuan dan mengembangkan dayanya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Danial *et al.*, 2019; Rahman & Husain, 2020). Motivasi yang tepat mendorong seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin, dan ketercapaian tujuan organisasi dapat memelihara kepentingan pribadi pegawai. Seorang guru yang termotivasi tinggi akan memiliki semangat untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat mencapai kinerja optimal.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang diperoleh melalui angket motivasi kerja di UPT SMK Negeri 8 Makassar, khususnya pada indikator motivasi kerja bahwa dimensi internal dan eksternal. Dimensi internal meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan semangat dalam bekerja. Adapun dimensi eksternal meliputi memperoleh pujian dari orang lain, memperoleh perhatian dari orang lain, ingin mendapatkan uang, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Baihaqi (2015) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik meliputi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk maju, pemberian tanggung jawab (*responsibility*). Faktor ekstrinsik, meliputi pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan guru tersebut, lingkungan kerja keamanan, gaji atau penghasilan, pengakuan dan penghargaan, kepercayaan, kebijakan pimpinan. Karweti (2010) menegaskan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemandu proses pembelajaran yang baik. Selain itu, McClelland dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa pimpinan, manager, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya, seperti Agustina, *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Manik & Bustomi (2011) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, Hayati, *et al.*, (2020) juga telah membuktikan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peran motivasi kerja dalam diri seseorang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas sangat ditentukan oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu, semakin kuat motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar

Pengujian pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda tersebut menggunakan bantuan SPSS dan hasilnya dapat disajikan pada Tabel 2.

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 2 memperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 30,359 + 0,771X_1 + 0,381X_2$. Berdasarkan model regresi linear berganda tersebut, didapatkan informasi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 30,359 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (pendidikan pelatihan dan motivasi kerja), variabel dependent (kinerja guru) nilainya adalah tetap pada konstanta 30,359.

2. Koefisien regresi pada variabel pendidikan pelatihan (X_1) sebesar 0,771 dan positif. Artinya, jika variabel pendidikan pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap, variabel pendidikan pelatihan akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja guru sebesar 0,771.
3. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,381 dan positif. Artinya, jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap, variabel motivasi kerja akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja guru sebesar 0,381.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Pengaruh Simultan)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.359	14.612		2.078	.047
	Pendidikan Pelatihan	.771	.197	.505	3.913	.001
	Motivasi Kerja	.381	.112	.439	3.397	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian signifikansi pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar dapat dilihat pada *output* SPSS dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Signifikansi Pengaruh secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2758.995	2	1379.497	18.250	.000 ^b
	Residual	2116.489	28	75.589		
	Total	4875.484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan Pelatihan

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 18,250 > F_{tabel} sebesar 3,27. Dengan demikian, pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh simultan yang dihasilkan dapat dilihat pada hasil pengujian koefisien determinasi dalam Tabel 4.

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,535. Hal ini berarti bahwa 53,5% variasi dari variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen, yaitu pendidikan pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar (100% - 53,5%

= 46,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, pengujian secara simultan membuktikan bahwa terdapat pengaruh sebesar 53,5% pendidikan pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Pengujian Determinasi Pengaruh secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.535	8.69419

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Kinerja seorang guru dapat diartikan sebagai sejauh mana guru tersebut efektif bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan institusi pendidikan. Guru merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan karena merekalah yang melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Danial *et al.*, 2019). Tingkat kemampuan guru dapat tercermin dalam proses pengajaran yang dapat diukur melalui kompetensi mengajar yang dimilikinya. Kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang menjalankan aktivitas terkait tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tingkat kompetensinya. Dengan kata lain, kinerja dapat dilihat sebagai perilaku yang dipengaruhi dan diarahkan oleh pengetahuan serta informasi yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan tuntutan tugasnya. Ismail (2010) mengemukakan bahwa standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk memperoleh sertifikat dan melaksanakan tugas serta wewenangnya sebagai tenaga kependidikan mencakup empat aspek, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar. Temuan ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2021) yang juga membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Wijaya, *et al.*, (2023) juga membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, Hikmah (2019) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa pelatihan dan motivasi kerja merupakan faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Beberapa penelitian lain juga membuktikan hal yang sama bahwa pendidikan dan pelatihan yang baik dan motivasi kerja yang kuat dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Sebayang & Rajagukguk, 2019; Handayani, 2017; Gutara *et al.*, 2021; Mayasari Ginting *et al.*, 2023).

Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Selanjutnya Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran. Dalam aspek guru, murid, dan bahan ajar merupakan unsur yang dominan dalam proses pembelajaran di kelas. Ketiga aspek ini saling berkaitan, saling mempengaruhi serta saling menunjang antara satu dengan yang lainnya (Kartini & Kristiawan, 2019). Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa mengembangkan keahlian seorang guru adalah hal penting untuk meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam mengajar. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam mendidik dan menciptakan kualitas guru yang lebih baik. Peningkatan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh pendidikan pelatihan dan motivasi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan pelatihan yang diikuti oleh guru serta motivasi kerja yang dimiliki dapat memberikan peningkatan kinerja yang baik.

PENUTUP

Kinerja guru merupakan tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Hal ini karena guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pendidikan, merekalah yang melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap pembelajaran. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Pelatihan pendidikan merupakan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru tersebut. Selain itu, motivasi kerja yang kuat juga perlu dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini telah membuktikan bahwa pelatihan pendidikan dan motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMK Negeri 8 Makassar. Pengaruh yang dihasilkan terbukti signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh simultan yang dihasilkan mencapai 53,5% yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi besar terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik pelatihan pendidikan yang diikuti oleh guru dan semakin kuat motivasinya, kinerja mereka akan meningkat sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, guru harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan perangkat pembelajaran terkini dan literatur terkait dengan bidang keahliannya serta memelihara motivasi kerjanya agar tugas dan tanggung jawabnya di sekolah dapat terlaksana dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru

- terhadap Kinerja Guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111–118. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159–174. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'Arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 97–106. <https://doi.org/10.30957/konstruk.v7i2.14>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 1–8. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 22(1), 141–156. <https://doi.org/10.24252/lp.2019v22n1i12>
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 73–81. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/10016/5046%0Ahttps://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/10016>
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pendidikan Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, D. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Hikmah, N. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMPN 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(4), 206–213. [https://repository.unja.ac.id/30409/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/30409/5/BAB I.pdf](https://repository.unja.ac.id/30409/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/30409/5/BAB%20I.pdf)
- Islahi, V. M., & Mukhroji. (2023). Pengaruh Pendidikan Pelatihan (DIKLAT), Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Guru TK di Kabupaten Brebes Selatan). *Jurnal El-Hamra: Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 8(1), 31–40. <https://ejournal.amertamedia.co.id/index.php/elhamra/article/view/109>
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Lentera*

- Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13(1), 44–63.
<https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107.
<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>
- Mayasari Ginting, Y., Chandra, T., Purnamasari, M. S., & Megiwati, M. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 91–108.
<https://doi.org/10.30598/manis.6.2.91-108>
- Mulyasa, E. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, I. F. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunungkidul. *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan*, 10(5), 466–476.
<https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/fiptp/article/view/17603>
- Rahman, D., & Husain, A. (2020). *Motivasi Kerja Guru: Hubungan Realitas Iklim dan Budaya dengan Motivasi Kerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Rusdin. (2017). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 02 Linggang Bigung. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4), 200–212. <https://doi.org/10.52239/jar.v5i4.885>
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2), 105–114.
<https://media.neliti.com/media/publications/464457-none-b3933db6.pdf>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tafsir, A. (2014). *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijaya, C. O., & Nurwahidin, M. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *TTeknologi Pendidikan*, 1(2), 31–35. <https://doi.org/10.56854/tp.v1i2.20>
- Wijaya, C. O., Yulianti, D., & Herpratiwi, H. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Akademika*, 12(1), 231–237. <https://doi.org/10.34005/akademika.v12i01.2706>
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Zeke, K., Katuuk, D. A., Lengkong, J. S. J., & Rotty, V. N. J. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 15–21. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112126>