

## Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir

**Dona Yuliani\*, Lantip Diat Prasajo**  
Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia  
\*donayuliani.2023@student.uny.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine, (1) The Effect of Teacher Training on Teacher Performance. (2) The Effect of Teacher Motivation on Teacher Performance. (3) The Effect of Teacher Education Level on Teacher Performance. (4) The Effect of Training, Motivation and Education Level of Vocational High School Teachers on the Performance of State Vocational High Schools in Indragiri Hilir Regency. The study used a quantitative method with a quantitative approach and an ex-post facto method. Respondents in this study were state vocational high school teachers in Indragiri Hilir Regency, Riau Province with a sample of 163 teachers selected using proportional random sampling techniques from a total population of 274 state vocational high school teachers. The data collection technique used a questionnaire with a validity test using Pearson Product Moment correlation with Cronbach Alpha for reliability testing. The data analysis technique was carried out using a simple linear regression test and multiple linear regression tests and was supplemented with partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results of the study showed that, (1) The effect of teacher training on teacher performance was 11%. (2) The effect of motivation on teacher performance was 6.3% (3) The effect of teacher education level on teacher performance was 65%. (4) The influence of training, motivation and teacher education level on teacher performance is 58.1%. This explains that training, motivation, training and teacher education level have a significant influence on the performance of state vocational school teachers in Indragiri Hilir Regency.*

**Keywords:** *Teacher Performance; Training; Motivation; Education Level*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, (1) Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru. (2) Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. (3) Pengaruh Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru. (4) Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Tingkat Pendidikan Guru SMK Terhadap Kinerja SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif dan metode *ex-post facto*. Responden dalam penelitian ini merupakan guru SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau dengan jumlah responden sampel 163 guru yang dipilih menggunakan teknik random sampling proporsional dari total populasi 274 guru SMK Negeri. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan *Cronbach Alpha* untuk pengujian reliabilitas. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda dan dilengkapi dengan uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru sebesar 11%. (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 6,3% (3) Pengaruh Tingkat Pendidikan guru terhadap kinerja guru sebesar 65%. (4) Pengaruh pelatihan, motivasi, dan Tingkat Pendidikan guru terhadap kinerja guru sebesar 58,1%. Hal tersebut menjelaskan bahwa pelatihan, motivasi, pelatihan dan tingkat

Pendidikan guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir.

**Kata Kunci: Kinerja Guru; Latihan; Motivasi; Tingkat Pendidikan**

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan elemen fundamental dalam pembangunan suatu bangsa, karena pendidikan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Khususnya di Indonesia, pendidikan berfungsi sebagai sarana utama untuk memperlancar pelaksanaan pembangunan nasional yang berkelanjutan dan memperbaiki kesejahteraan masyarakat. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah upaya sadar dan terencana yang bertujuan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, yang meliputi aspek spiritual, sosial, moral, kecerdasan, dan keterampilan untuk kehidupan pribadi, masyarakat, bangsa, dan negara (Habe & Ahiruddin, 2017).

Dalam hal ini, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memperoleh pengetahuan, tetapi juga untuk membentuk karakter dan meningkatkan kualitas hidup. Di tengah dinamika pembangunan nasional yang terus berkembang, kualitas pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks, terutama terkait dengan kinerja guru. Guru memegang peranan sentral dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Sebagaimana ditegaskan oleh Latif (2020) pendidikan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi guru. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat bergantung pada peran guru dalam menanamkan nilai-nilai pengetahuan, keterampilan, serta karakter kepada siswa.

Widyaningrum et al., (2019) mengemukakan bahwa guru merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Peran guru yang sangat strategis ini sejalan dengan pendapat Muspawi (2021) pun menyatakan bahwa sebagian besar keberhasilan dalam pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik, serta bertanggung jawab dalam mengelola dan menuntun proses pembelajaran yang efektif. Untuk itu, kinerja guru menjadi isu yang sangat penting. Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Sementara itu Ardiana (2017) menambahkan bahwa kinerja guru mencakup segala tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru, termasuk dalam hal proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pembinaan sikap dan karakter siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019) juga menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Guru dengan kompetensi pedagogik dan profesional yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap hasil belajar siswa. Peningkatan kinerja guru sejalan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Namun demikian, meskipun kinerja guru memegang peran vital dalam pendidikan, faktanya banyak faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kompetensi profesional, motivasi pribadi, serta kenyamanan dalam melaksanakan tugas, sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas, dan dukungan dari pemerintah. Angga & Wiyasa (2021) menyatakan bahwa kinerja guru tidak hanya bergantung pada kompetensi yang

dimiliki, tetapi juga pada faktor lingkungan kerja dan dukungan dari manajemen pendidikan di sekolah. Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 perwilayah, menunjukkan rata-rata nilai Uji Kompetensi Guru di Provinsi Riau memiliki nilai rata-rata 51,55% dengan nilai tertinggi 100 dan nilai terendah 11,11. Nilai ini masih dibawah rata-rata nilai Uji Kompetensi Guru nasional yaitu 54,05%. Hal ini menunjukkan rata-rata nilai Ujian Kompetensi Guru di Riau tergolong sedang dan perlu ada nya usaha dalam meningkatkan kompetensi guru. Ujian Kompetensi Guru bertujuan menilai kompetensi pedagogik dan profesional guru, tetapi belum sepenuhnya mencerminkan sejauh mana guru mampu mengimplementasikan strategi pembelajaran yang efektif, menciptakan inovasi dalam pengajaran, atau menjalin interaksi yang konstruktif dengan siswa. Sehingga diperlukan evaluasi yang lebih komprehensif untuk dapat memastikan bahwa kinerja guru mendukung peningkatan kualitas pembelajaran siswa secara optimal. Berdasarkan data Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019, meskipun ada peningkatan, hasil yang diperoleh masih tergolong rendah dan belum mencapai target yang ditetapkan oleh pemerintah.

Misalnya, rata-rata skor UKG di Indonesia pada tahun 2019 untuk guru di jenjang SMA adalah 62,3, sementara untuk jenjang SD hanya mencapai 54,8 (Kemdikbudristek, 2023). Hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pencapaian kompetensi di berbagai jenjang pendidikan di Indonesia, termasuk di Provinsi Riau, yang tercatat memiliki rata-rata nilai UKG 51,55% pada tahun 2015, yang lebih rendah dari rata-rata nasional. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada 5-16 Agustus 2024 dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SMK Negeri Kabupaten Indragiri Hilir, ditemukan beberapa masalah terkait pelatihan guru.

Banyak guru yang tidak secara rutin mengikuti pelatihan baik daring maupun luring, baik melalui platform Merdeka Mengajar maupun seminar-seminar lainnya. Padahal, pelatihan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, agar mereka dapat mengikuti perkembangan zaman dalam dunia pendidikan. Selain itu, motivasi guru di SMK Negeri Kabupaten Indragiri Hilir juga dinilai rendah. Hal ini terbukti dari beberapa faktor eksternal seperti gaji yang tidak memadai, kurangnya dukungan organisasi, dan kurangnya penghargaan atas kinerja guru.

Berdasarkan wawancara, diketahui bahwa banyak guru yang merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari pihak sekolah maupun pemerintah, yang berimbas pada penurunan kinerja mereka. Tanpa adanya motivasi yang memadai, seorang guru akan kesulitan untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan seorang guru SMK di Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki gelar S2, tingkat pendidikan ternyata berhubungan erat dengan kinerja guru.

Guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, serta menerapkan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan temuan yang dijelaskan oleh Pitriyani & Halim (2020) bahwa latar belakang pendidikan yang tinggi berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan seseorang, termasuk dalam hal ini adalah kinerja guru. Namun, meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan, masih ada tantangan besar terkait penerapan pelatihan tersebut di lapangan.

Berdasarkan observasi di SMK Negeri 1 Tembilihan, meskipun banyak guru telah mengikuti pelatihan, sebagian besar dari mereka belum dapat menerapkan pelatihan tersebut secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM), yang menunjukkan bahwa mayoritas guru belum sepenuhnya menerapkan strategi pembelajaran yang responsif terhadap peserta didik, serta penyesuaian pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa.

Keadaan ini menegaskan pentingnya peningkatan kinerja guru melalui berbagai intervensi, salah satunya adalah pelatihan yang lebih relevan dan berkelanjutan. Pelatihan yang diberikan harus mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi guru untuk menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar siswa.

Dalam hal ini, pendekatan berbasis pelatihan dan pengembangan karir yang berkesinambungan perlu dioptimalkan, untuk memastikan bahwa guru tidak hanya terampil dalam menyampaikan materi, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan efektif. Dari latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu (1) Rendahnya tingkat partisipasi guru dalam pelatihan dan pengembangan profesional. (2) Minimnya motivasi guru yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti gaji, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi. (3) Ketidakselarasan antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran. (4) Kinerja guru yang masih rendah, terutama dalam hal penerapan strategi pembelajaran yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Indragiri Hilir.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* (non eksperimen) dengan rancangan korelasional. Sehingga dalam penelitian ini tidak mengadakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 274 populasi. Terdapat dua *variable* penelitian, yaitu *variable* terikat (*dependent variable*) dan *variable* bebas (*independent variable*). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner, Kuisisioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket berbentuk skala Likert untuk mengukur sikap dengan pertanyaan bersifat tertutup yaitu jawaban atas pertanyaan yang diajukan sudah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan tiga *variable* independen, yaitu pelatihan sebagai variabel X1, motivasi X2, dan tingkat pendidikan X3, dengan kinerja guru sebagai variabel dependen. pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuesioner yang diisi secara langsung oleh responden yaitu guru SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel kinerja guru diukur menggunakan 24 pernyataan dengan skala Likert 5 poin, yang diberikan kepada 163 responden. Analisis data dilakukan menggunakan *software SPSS 27* untuk *Windows*, dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Kinerja Guru

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	$X \geq 106$	116	71,17%
2	Sedang	$106 \leq X < 116$	22	13,50%
3	Rendah	$X < 106$	25	15,34%
	Jumlah		163	100%

Variabel kinerja guru diukur menggunakan 24 pernyataan dengan skala Likert poin, yang diberikan kepada 163 responden. Analisis data dilakukan menggunakan *software SPSS 27*. Hasil yang tercantum dalam tabel kategori di atas menunjukkan bahwa kinerja berada pada kategori tinggi dengan persentase 71,17%, yang mencakup 116 responden. Sementara itu, kategori sedang mencapai 13,50% dengan jumlah responden sebanyak 22, dan kategori rendah sebesar 15,34%, dengan total 25 responden. Variabel pelatihan, penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 25 butir item yang diujikan kepada 163 responden. Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan *SPSS 27 for windows* maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Statistik Kategori Variabel Pelatihan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	$X \geq 106$	70	31,29%
2	Sedang	$106 \leq X < 116$	42	25,77%
3	Rendah	$X < 106$	51	42,94%
Jumlah			163	100%

Variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan 5 poin dengan total 25 item pernyataan, hasil nilai rata-rata dalam variabel ini sebesar 116,99 dengan nilai standar deviasi sebesar 8,733. Hasil yang tercantum dalam tabel kategori dan histogram di atas menunjukkan bahwa pelatihan berada pada kategori tinggi dengan persentase 31,%, yang mencakup 70 responden. Sementara itu, kategori sedang mencapai 25,77% dengan jumlah responden sebanyak 42, dan kategori rendah sebesar 42,94%, dengan total 51 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi 25 item pertanyaan yang diberikan kepada 163 responden. Hasil perhitungan data menggunakan *SPSS 27 for Windows* menunjukkan temuan sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori Variabel Motivasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	$X \geq 112$	93	57,06%
2	Sedang	$98 \leq X < 112$	45	27,61%
3	Rendah	$X < 98$	25	15,34%
Jumlah			163	100%

Variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan 5 poin dengan total 25 item pernyataan, hasil nilai rata-rata dalam variabel ini sebesar 110,5 dengan nilai standar deviasi sebesar 11,254. Hasil yang tercantum dalam tabel kategori di atas menunjukkan bahwa motivasi berada pada kategori tinggi dengan persentase 57,06%, yang mencakup 93 responden. Sementara itu, kategori sedang mencapai 27,61% dengan jumlah responden sebanyak 45, dan kategori rendah sebesar 15,34%, dengan total 25 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi 25 item pertanyaan yang diberikan kepada 163 responden. Hasil perhitungan data menggunakan *SPSS 27 for Windows* menunjukkan temuan sebagai berikut

Tabel 4. Kategori Variabel Tingkat Pendidikan Guru

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	$X \geq 109$	89	54,60%
2	Sedang	$93 \leq X < 109$	43	26,38%
3	Rendah	$X < 93$	31	19,02%
Jumlah			163	100%

Variabel pelatihan memiliki nilai minimal sebesar 77 dengan nilai maksimal 125. Variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan 5 poin dengan total 25 item pernyataan, hasil nilai rata-rata dalam variabel ini sebesar 108,7 dengan nilai standar deviasi sebesar 14.698. Hasil yang tercantum dalam tabel kategori di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 54,60%, yang mencakup 863 responden. Sementara itu, kategori sedang mencapai 26,38% dengan jumlah responden sebanyak 43, dan kategori rendah sebesar 19,02%, dengan total 31 responden. Pengujian data untuk uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Hasil perhitungan menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	<i>p</i>	Keterangan
1	Pelatihan	0,05	0,122	Normal
2	Motivasi		0,200	Normal
3	Tingkat Pendidikan		0,214	Normal
4	Kinerja Guru		0,156	Normal

Berdasarkan hasil yang diperoleh terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi ( $Sig \geq 0,05$ ). Dalam uji normalitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai  $Sig$  sebesar  $0,122 \geq 0,05$ , variabel motivasi memperoleh nilai sebesar 0,200 yang juga lebih besar dari 0,05, variabel tingkat pendidikan memiliki nilai  $Sig$  0,214 yang berada di atas 0,05, dan variabel kinerja guru mencatat nilai  $Sig$  sebesar  $0,156 \geq 0,05$ . Dengan demikian, nilai residual dari model penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah data menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi ( $Sig$ ) dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Apabila nilai *deviation from linearity* lebih besar atau sama dengan 0,05 ( $Sig \geq 0,05$ ), maka hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dinyatakan linear secara signifikan. Perhitungan uji linearitas dilakukan menggunakan *software SPSS* versi 26, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

No	Hubungan Fungsional	ig	$\rho$	Keterangan
1	Pelatihan Kinerja Guru	,05	0,245	Linear
2	Motivasi Kinerja Guru		0,235	Linear
3	Tingkat Pendidikan Kinerja Guru		0,205	Linear
4	Kinerja Guru		0,156	Normal

Hasil analisis linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $\rho$ ) untuk masing-masing variabel berada di atas 0,05. Pada variabel pertama, yaitu hubungan antara pelatihan dan kinerja guru, diperoleh nilai  $0,245 \geq 0,05$ . Selanjutnya, hubungan antara motivasi dan kinerja guru menghasilkan nilai 0,235, yang juga melebihi 0,05. Terakhir, hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja guru menunjukkan nilai  $0,205 \geq 0,05$ . Dengan demikian, tidak ditemukan penyimpangan dari linearitas pada model yang menghubungkan variabel independen dan dependen, sehingga hubungan antara setiap variabel dapat dinyatakan linear.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value* sebagai indikator. Kriteria yang digunakan adalah nilai VIF

$\leq 10,00$  atau *Tolerance Value*  $\geq 0,1$ . Dalam penelitian ini, analisis multikolinearitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27, yang memeriksa nilai VIF dan *Tolerance Value* untuk setiap variabel. Hasil dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Pelatihan	0,476	2.100
2	Motivasi	0,283	3,531
3	Tingkat Pendidikan	0,443	2,257

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10,00. Nilai VIF untuk pelatihan adalah 2.100, untuk motivasi sebesar 3,531, dan untuk tingkat pendidikan sebesar 2,257. Selain itu, nilai *Tolerance* untuk semua variabel juga lebih dari 0,1, dengan pelatihan bernilai 0,476, motivasi 3,531, dan tingkat pendidikan 2,257. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan dengan bantuan *software SPSS* versi 27. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedistas

No	Variabel	<i>Sig</i>
1	Pelatihan	0,456
2	Motivasi	0,263
3	Tingkat Pendidikan	0,221

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel berada pada atau di atas 0,05. Nilai signifikansi untuk pelatihan adalah 0,456, motivasi 0,263, dan tingkat pendidikan 0,221. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedistisitas, sehingga memenuhi salah satu persyaratan analisis regresi linear. Pengujian hipotesis pertama (H1) yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK N di Kabupaten Indragiri Hilir, didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai *thitung* sebesar 6.953.

Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK N di Kabupaten Indragiri Hilir. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Latief (2011) yang menyoroti pentingnya sosialisasi dan pemahaman yang mendalam di kalangan warga sekolah, termasuk guru, tentang kebijakan atau konsep baru seperti NIBS (Manajemen Berbasis Sekolah). Dalam konteks ini, rendahnya pemahaman atau keterlibatan warga sekolah dalam kebijakan baru seperti yang ditemukan oleh Latief dapat diminimalkan melalui pelatihan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman serta memberikan dampak positif pada kinerja guru.

Selain itu, keterlibatan aktif guru dalam pelatihan seharusnya bisa memperbaiki transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi mereka, sebagaimana yang diungkapkan oleh Latief bahwa kesenjangan informasi dan koordinasi yang buruk dapat menghambat implementasi yang efektif. Dengan demikian, pelatihan yang berkualitas dapat

memperbaiki berbagai aspek ini, mendukung tercapainya hasil yang lebih baik dalam kinerja guru di SMK N di Kabupaten Indragiri Hilir. Selain itu Gala (2017) juga mendukung hasil penelitian ini dengan menunjukkan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, meskipun dengan adanya variabel *intervening* seperti kepuasan kerja yang tidak menunjukkan pengaruh langsung pada kinerja guru.

Mulyanti menemukan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang pada gilirannya dapat berpengaruh pada kinerja, meskipun dalam konteks ini tidak ditemukan pengaruh langsung antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Oleh karena itu, meskipun variabel *intervening* berbeda, pelatihan tetap memiliki dampak positif terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui faktor-faktor lainnya seperti kepuasan kerja dan pengembangan profesional. Risdiantoro (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru melalui pengembangan profesional guru.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kinerja guru, mirip dengan temuan dalam penelitian di SMK N yang menunjukkan bahwa pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan manajemen yang lebih baik. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru juga menjadi salah satu aspek penting yang diteliti dalam upaya memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$  dengan nilai *thitung* sebesar 10.191.

Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK N Kabupaten Indragiri Hilir. Temuan ini mempertegas pentingnya motivasi sebagai variabel kunci dalam mendukung peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Ardiana (2017), yang menemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 80,6% terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian tersebut menguatkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, Gabriella & Tannady (2019) juga menemukan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja guru di SMAN 8 Bekasi, dengan kontribusi motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar 51%, menunjukkan pentingnya motivasi sebagai variabel kunci.

Eros (2014) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif sebesar 61,1% terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Brebes. Bahkan, bersama dengan disiplin kerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja semakin diperkuat. Sementara itu, penelitian oleh Gala (2017) di SMA Kota Juang juga menemukan bahwa motivasi berkontribusi sebesar 14,54% terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa meskipun besaran pengaruhnya berbeda, motivasi tetap menjadi faktor signifikan. Hasil penelitian ini secara keseluruhan mempertegas bahwa motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja guru secara individual, tetapi juga dapat diintegrasikan dengan faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan.

Hal ini menunjukkan relevansi motivasi sebagai salah satu pilar utama dalam mendukung kinerja optimal para guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H3) yaitu pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap kinerja guru, didapatkan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai *thitung* sebesar 14.475. Hal ini dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK N Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian ini selaras dengan berbagai penelitian terdahulu. Fitriani

(2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja guru di Kota Bandung menemukan bahwa tingkat pendidikan memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap kinerja guru, sementara kompetensi memberikan kontribusi sebesar 40%. Kombinasi kedua faktor ini secara simultan meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Temuan ini mendukung hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan guru memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap materi ajar, metode pengajaran, dan pengelolaan kelas, yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka. Tingkat pendidikan berhubungan erat dengan efektivitas proses pembelajaran di SMK Negeri Jakarta. Guru dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola pembelajaran, menyampaikan materi secara sistematis, dan menggunakan teknologi pendidikan. Efektivitas ini menjadi salah satu indikator penting dalam kinerja guru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak hanya memengaruhi kemampuan guru dalam menyampaikan pelajaran, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa. Penelitian ini menguatkan argumen bahwa pendidikan formal guru tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk pola pikir dan sikap kerja yang lebih profesional. Guru dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kurikulum, strategi pembelajaran, dan inovasi pendidikan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan dalam dunia pendidikan yang dinamis.

Faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan menjadi elemen yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Berdasarkan hasil uji statistik pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMK N di Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Gabriella dan Tannady (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Dalam penelitian tersebut, kontribusi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru tercatat sebesar 51%, menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berperan penting dalam mendukung kinerja guru, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Saputra (2018) juga mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan guru berkontribusi besar terhadap kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif, baik dari segi materi maupun metode. Guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu menerapkan inovasi dalam pembelajaran dan menyelaraskan pendekatan mereka dengan kebutuhan siswa. Hal ini semakin menguatkan bahwa tingkat pendidikan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Gutara (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat memengaruhi etos kerja guru, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Motivasi guru yang tinggi membantu mereka lebih berkomitmen pada pekerjaannya, baik dalam hal persiapan materi ajar, pengelolaan kelas, maupun interaksi dengan siswa dan orang tua. Motivasi juga memperkuat dampak pelatihan yang diberikan kepada guru, sehingga mereka lebih mampu menerapkan hasil pelatihan dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan guru adalah komponen yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru.

Pelatihan memberikan guru keterampilan baru dan peningkatan kompetensi, motivasi mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen, sementara tingkat pendidikan memperkaya pengetahuan dan wawasan yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional. Ketiga variabel ini, ketika dioptimalkan secara bersama-sama, mampu menciptakan guru yang kompeten dan produktif dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

### **Kesimpulan**

Hasil analisis terhadap tiga variabel pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan guru secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 58,1%. Tingkat pendidikan guru memberikan dampak yang paling besar terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 65%. Namun, angka ini mencerminkan bahwa meskipun tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkontribusi positif, masih ada tantangan dalam penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan formal dalam praktik pengajaran sehari-hari. Beberapa guru mungkin mengalami kesulitan dalam mengadaptasi konsep teoritis ke situasi nyata di kelas, yang pada akhirnya dapat menghambat peningkatan kinerja mereka secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan lanjutan yang bersifat praktis untuk membantu guru menerapkan ilmu mereka secara lebih efektif dalam proses pembelajaran. Motivasi, sebagai variabel kedua, memberikan kontribusi sebesar 6,3% terhadap kinerja guru. Meskipun kontribusinya relatif kecil, motivasi tetap merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Rendahnya kontribusi ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan motivasi guru melalui berbagai cara, seperti pemberian penghargaan, pengakuan terhadap prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

Sementara itu, pelatihan memberikan pengaruh sebesar 11% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan selama ini belum sepenuhnya memadai untuk meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan aktual guru di lapangan atau tidak berkesinambungan dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya kontribusi pelatihan terhadap kinerja. Untuk meningkatkan dampak pelatihan, penting untuk menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu guru dan fokus pada pengembangan kompetensi spesifik yang relevan dengan peran mereka.

Secara keseluruhan, meskipun variabel pelatihan, motivasi, dan tingkat pendidikan guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, interaksi antar variabel tersebut masih belum cukup kuat untuk menghasilkan pengaruh yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat aspek lain yang belum teridentifikasi atau belum sepenuhnya dioptimalkan dalam mendukung kinerja guru. Misalnya, dukungan dari kepala sekolah, lingkungan kerja yang kondusif, serta fasilitas yang memadai dapat berperan sebagai faktor pendukung tambahan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

### **Daftar Pustaka**

- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Angga, I. M. D., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 4(1), 14-22.

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14-23.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 1-8
- Desria, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puskopkar Riau Pekan Baru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 1-14
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(1), 25-37.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1), 121-124.
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP se-Kota Poso. *Mitra Sains*, 5(2), 58-66.
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Indikator*, 5(2), 73-81.
- Habe, H., & AHIRUDDIN, A. (2017). Sistem Pendidikan Nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39-45.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 19-27.
- Helniha, H. T. (2019). Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 13(2), 25-34.
- Kaindah, L. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi (Study pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*.
- Latif, A. (2020). Tantangan Guru dan Masalah Sosial Di Era Digital. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3), 209-229.
- Mulyasa, E. (2015). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43-55.
- Risdianto, E. (2019). Analisis Pendidikan Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0. *Research Gate, April*, 1-16.

- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 144-157.
- Sari, R., Puspita, R. A., & Setiawan, A. A. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sd Di Baturetno*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 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.
- Widyaningrum, W., Sondari, E., & Mulyati, M. (2019). Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Abad 21 Melalui Pelatihan Pembelajaran Bahasa Inggris. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 35-44.