



Dampak Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Performa Mengajar Guru Di Smp It Adzkia

Boy Hadi Kurniawan*¹, Rahmat Syahni², Henmaidi Henmaidi³, Risqi Mutia Arba⁴

^{1,2,3,4} Universitas Andalas, Sumatera Barat, Indonesia

Jl. Dr. Mohammad Hatta, Limau Manis, Kec. Pauh, Kota Padang, 25175

Email: kurniawanboyhadi@gmail.com

Abstrak

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan performa mengajar guru berdasarkan aspek kompetensi guru, serta menganalisis bagaimana dampak pelatihan dan motivasi memengaruhi terhadap efektivitas pengajaran guru. Penelitian ini berjenis eksplanasi dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah Guru SMP IT Adzkia Padang di Provinsi Sumatera Barat berjumlah 34 orang, dengan 18 orang guru tetap dan 16 orang guru kontrak. Metode pengumpulan data yaitu metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*) digunakan dengan mempertimbangkan guru yang sudah mengikuti pelatihan rutin dari Yayasan Adzkia maupun Dinas Pendidikan. Cara memperoleh data menggunakan kuesioner dan dokumentasi (data pendukung lainnya). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan memakai Analisis Lintas (*Path Analysis*), yang dilakukan dengan bantuan program SPSS V.24. Hasil temuan yang didapatkan yaitu semua aspek kemampuan guru termasuk kategori tinggi terutama pada kompetensi kepribadian; Pelatihan terhadap kompetensi guru berdampak positif signifikan khususnya kompetensi pedagogis; Motivasi terhadap kompetensi tidak berdampak signifikan secara parsial; namun Kombinasi pelatihan dan motivasi menunjukkan berdampak signifikan terhadap kompetensi guru, menegaskan keabsahan model gabungan.

Kata Kunci: Kinerja Mengajar, Motivasi, Pelatihan, Pendidikan, Stimulan

PENDAHULUAN

Pendidikan didefinisikan sebagai "usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya" oleh UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan diartikan sebagai "usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya". Pendidikan bertujuan agar siswa memiliki kepribadian, kemandirian, kecerdasan, keterampilan, akhlak, dan kekuatan spiritual keagamaan yang diperlukan untuk diri mereka sendiri dan masyarakat (Rahman et al., 2022). Namun, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata dasar "pendidikan" berasal dari imbuhan "pe-" dan akhiran "-an." Hal ini mendefinisikan pendidikan sebagai tindakan, metode, atau cara membimbing (Pristiwanti et al., 2022).

Peran penting guru, khususnya guru, yang merupakan pusat proses belajar mengajar, sangat bergantung pada pencapaian tujuan pendidikan. Hasil temuan

Julkarnain (2024); Latif (2020) mengemukakan bahwa kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh performa para pendidik, khususnya guru. Untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif, kinerja guru sangat penting. Kontribusi mereka berdampak pada perkembangan individu siswa dan kemajuan sistem pendidikan secara keseluruhan (Hartini et al., 2021).

Sangat penting bagi calon pendidik untuk memiliki empat kompetensi utama: sosial/psikologi, profesional, spiritual/kepribadian, dan pedagogik. Kompetensi pedagogik, yang pada dasarnya adalah kemampuan guru untuk memaksimalkan potensi siswa dan mengelola proses pembelajaran, adalah salah satu komponen penting tersebut (Lubis, 2018). Guru dengan performa yang baik terampil dalam menyusun, mengimplementasikan, dan mengukur dampak pembelajaran secara objektif, menjadi responsif terhadap kebutuhan siswa, inovatif dalam pendekatan, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif, sehingga menjamin tercapainya tujuan kurikulum (Asfiyah & Ilham, 2019; Julkarnain, 2024). Prestasi siswa yang memuaskan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kompetensi seorang guru (Rahmawati et al., 2024).

Menurut Lubis (2018) menyatakan bahwa selain kompetensi guru, faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan dukungan manajemen pendidikan di sekolah turut memengaruhi performa guru. Salah satu permasalahan utama yang kini dihadapi dalam pendidikan nasional yaitu sumber daya manusia yang buruk, baik untuk guru maupun non-guru di semua jenjang. Meskipun demikian, langkah-langkah besar telah diambil untuk mengatasi masalah ini, termasuk pelatihan dan peningkatan kapasitas guru, perbaikan fasilitas pendidikan, dan pembentukan sistem manajemen sekolah dan pesantren (Kurniawan, 2019). Sistem pendidikan nasional menghadapi masalah penting dengan kompetensi guru, yang ditandai dengan kualitas yang rendah dan tidak merata di seluruh wilayah. Tantangan utama terletak pada rendahnya kualifikasi formal guru, yang bertentangan dengan amanat (UU PP No. 14 Tahun 2005) mewajibkan ijazah minimal S1.

Secara spesifik, Mendikdasmen Abdul Mu'ti (Yunus, 2017) melaporkan terdapat 295 ribu guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik minimal (Sarjana/D4). Jumlah terbesar guru dengan kualifikasi tersebut berada di jenjang PAUD dan SD. Masalah serupa juga terjadi di Kementerian Agama, di mana Direktur GTK Madrasah Muhammad Zain (Firmansyah, 2021) menunjukkan bahwa 56 ribu pendidik di madrasah belum memenuhi persyaratan pendidikan sarjana (S1). Secara keseluruhan, lebih dari 350 ribu

guru masih memerlukan peningkatan kualifikasi agar dapat memenuhi standar minimal yang berlaku.

Selain itu, guru di Indonesia sering dianggap memiliki tugas yang berat tetapi gaji yang rendah. Ini menunjukkan bahwa tugas dan layanan yang diberikan tidak sebanding dengan gaji dan kesejahteraan yang diterima. Fenomena ini, terutama dialami oleh guru honor dan guru di sekolah-sekolah swasta, pada akhirnya mengurangi keinginan guru untuk secara aktif meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Hingga tahun 2020, jumlah guru non-ASN meningkat menjadi 937.228 orang, dengan 728.461 orang di antaranya sebagai Guru Honorer di sekolah (Safitri & Ramadhan, 2025). Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG), menurut data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, masih di bawah standar dan kualitas guru tidak merata antar daerah. Tingkat capaian rata-rata UKG pada tahun 2020 (53,02%) masih belum memenuhi target yang ditetapkan sebesar 55% (Anjany & Rahman, 2024). Meskipun hasil UKG Sumatera Barat pada tahun 2015 memang melampaui rata-rata nasional pada saat itu (56,59%), hal ini tidak membuktikan adanya pemerataan kualitas di wilayah tersebut.

Sejak tahun 2002, SMP IT Adzki Padang adalah salah satu sekolah swasta di Kota Padang. Sekolah ini masih menghadapi masalah dengan kinerja dan kompetensi guru di bawah standar, meskipun mereka rutin melakukan pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia. Studi pendahuluan yang dilakukan pada 23 April 2024 menunjukkan bahwa $\pm 10-20\%$ dari tenaga pengajar di institusi pendidikan swasta masih membutuhkan peningkatan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan guru di sekolah tersebut tidak memiliki kompetensi yang cukup.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan performa mengajar guru dari berbagai aspek kompetensi guru, serta menganalisis bagaimana dampak pelatihan dan motivasi memengaruhi terhadap efektivitas pengajaran guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian yang akan datang, sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan motivasi dan kualitas program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, dan sebagai dasar untuk pertemuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Adapun tujuan menggunakan metode ini yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan dan membandingkannya dengan teori atau hasil studi terdahulu (Ghanad, 2023). Penelitian berjenis studi kasus ini berpusat di SMP IT Adzki Padang, salah satu sekolah di Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada intensitas keikutsertaan guru dalam program pelatihan yang difasilitasi oleh Yayasan Adzki dan Dinas Pendidikan.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, terdiri dari dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas (X) meliputi Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2), yang berfungsi sebagai variabel yang memengaruhi. Sementara itu, Kinerja Mengajar Guru (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi (Yuliani & Prasojo, 2025). Karena jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus (penelitian populasi), di mana seluruh anggota populasi (34 orang) dijadikan sampel. Meskipun demikian, untuk memastikan keterwakilan, penentuan unit analisis dilakukan dengan teknik Simple Random Sampling (pengambilan sampel acak sederhana), yang memberikan peluang yang sama bagi setiap guru untuk diikutsertakan (Hilyati et al., 2023).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi (Hardani et al., 2020). Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner atau angket yang diisi secara langsung, dengan menggunakan Skala *Likert*. Data sekunder berupa dokumentasi (Kurniawan, 2025) diperoleh dari Lembaga Pendidikan Adzki, mencakup informasi penting seperti jumlah guru, riwayat pendidikan, pelatihan, dan masa kerja guru. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis ini bertujuan untuk mengukur dan membuktikan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja mengajar guru (Y) di SMP IT Adzki. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Data Variabel Kompetensi

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Kompetensi Guru (Y)

Tolok Ukur	Skor (%)
Sangat Rendah	0 – 19
Rendah	20 – 39
Sedang	40 – 59
Tinggi	60 – 79
Sangat Tinggi	80 – 100

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Dari hasil penelitian ini, ditemukan angket data pelatihan dan motivasi guru sebanyak 34 responden tahun ajaran 2025/2026, penelitian ini mengumpulkan data kompetensi guru di SMP IT Adzki (Tabel 1). Secara keseluruhan, kompetensi guru menunjukkan nilai yang sangat tinggi (90,9%). Secara rinci, skor tertinggi adalah kompetensi kepribadian (95%), diikuti oleh kompetensi sosial (91%), dan nilai yang sama untuk kompetensi pedagogik serta kompetensi profesional (masing-masing 89%).

2. Uji Validitas Model (Uji Asumsi Klasik)

a. Uji t (Parsial)

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas (Tabel Glejser)

Model		Coefficients		Unstandardized	Sig.	Standardized	
		Std. Error	B			Beta	t
1	Konstanta	.734	3.528	.000			4.805
	Pelatihan	.128	.542	.000	.681		4.224
	Motivasi	.181	-.156	.396	-.139		-.862

a. Variabel Terikat: Kompetensi

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan Uji t (Parsial) (Tabel 2) membuktikan hal ini dengan koefisien regresi yaitu 0,542 dan nilai t hitung yaitu 4,224, dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kompetensi guru (variabel Y), karena nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,01$ (1%). Artinya, hipotesis penelitian H_1 diterima dan H_{01} ditolak.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Regresi Linear Kompetensi

Variabel	Komp.Kepr	Komp.Prof	Komp.Ped	Komp.Sos
Pelatihan	0,264	0,418	0,559	0,471
Sig	0,033	0,049	0,000	0,009
Konstanta	3,934	3,136	2,052	3,053
R ²	0,138	0,120	0,396	0,199
Adj R ²	0,110	0,091	0,377	0,173

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Hasil penelitian analisis regresi linear sederhana (Tabel 3) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terkait keempat dimensi kompetensi guru: kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda. Pengaruh pelatihan paling signifikan dan dominan teramati pada kompetensi pedagogik, yang dibuktikan dengan koefisien regresi yang mencapai 0,559 (tertinggi) dan nilai signifikansi yang sangat kuat (0,000; $p < 0,05$).

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	Konstanta	3.528	.734			4.805	.000	2.029	5.028				
	Pelatihan	.542	.128	.681		4.224	.000	.280	.804	.615	.611	.600	.777
	Motivasi	-.156	.181	-.139		-.862	.396	-.526	.214	.182	-.155	-.122	.777

a. Variabel Terikat: Kompetensi

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan analisis korelasi pearson (Tabel 4), hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi tidak berdampak secara signifikan terkait kompetensi guru kolerasi (positif $r = 0,182$ namun $p = 0,398$). Artinya, H_2 ditolak dan H_{02} diterima atau tidak valid.

d. Uji F (Stimulan)

Tabel 5. Tabel Uji F hitung (Anova)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Mean Square	df	Sig.	F
1	Regresi	1.323	.662	2	.001 ^b	9.743
	Residual	2.037	.068	30		
	Total	3.361		32		

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Di SMP IT Adzki, kompetensi guru dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan dan motivasi berdasarkan stimulan. Hasil Uji F (Tabel 5), yang menunjukkan nilai F hitung yaitu 9,743 dan tingkat signifikansi yaitu 0,001 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan, H_3

diterima dan H_{03} ditolak artinya menyatakan adanya pengaruh gabungan kedua variabel tersebut.

e. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas (Kolerasi Pearson)

		Pelatihan	Motivasi	Kompetensi
Pelatihan	<i>Pearson Correlation</i>	1	.472**	.615**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.006	.000
	<i>N</i>	33	33	33
Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	.472**	1	.182
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.006		.310
	<i>N</i>	33	33	33
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	.615**	.182	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.310	
	<i>N</i>	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change df1	Statistics df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.353	.26060	.394	9.743	2	30	.001	2.255

a. Variabel bebas: Konstanta Pelatihan, Motivasi

b. Variabel Terikat: Kompetensi

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Hasil kajian analisis koefisien korelasi (Tabel 6) secara jelas menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang paling besar dan signifikan terkait kompetensi guru. Sementara itu, pengaruh motivasi terhadap kompetensi guru tergolong relatif rendah dan tidak signifikan secara statistik. Hal ini didukung oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,310 (yang melebihi ambang batas signifikansi yaitu 0,05). Kontribusi gabungan kedua variabel independen ini terhadap kompetensi guru (Variabel Dependen) berada di kisaran 35,3% (*Adjusted R²*) hingga 39,4% (R^2) berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (Tabel 7).

3. Dampak Pelatihan dan Motivasi Terkait Performa Mengajar Guru

Melalui serangkaian pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji F, ditemukan bahwa gabungan antara variabel pelatihan dan motivasi berdampak signifikan terhadap performa mengajar guru. Namun, jika dilihat secara

parsial melalui uji t, hanya variabel pelatihan yang terbukti memberikan dampak positif dan signifikan, sementara variabel motivasi tidak memiliki dampak yang berarti terkait performa mengajar tersebut.

4. Profil Guru di SMP IT Adzka

Tabel 8. Kualifikasi Akademik Guru SMP IT Adzka

Kualifikasi Akademik	Jumlah
Pascasarjana (S2)	3 orang
Sarjana (S1)	28 orang
Ahli Madya (D3)	1 orang
Madrasah Aliyah (MA) +Hafiz	2 orang

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Secara demografi (Tabel 8), sekolah ini memiliki 34 orang guru (13 laki-laki dan 21 perempuan), dengan tingkat pendidikan yang tinggi yakni sebanyak 91,2% (31 orang) merupakan lulusan Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2). Secara spesifik, terdapat dua orang guru Qur'an memiliki kualifikasi lulusan Madrasah Aliyah (MA) dan hafiz 30 Juz. Selain itu, satu orang guru lainnya merupakan lulusan program Ahli Madya (D3).

Tabel 9. Riwayat Mengajar Guru di SMP IT Adzka

Riwayat Mengajar	Jumlah
0 – 5 tahun	18 orang
6 – 10 tahun	5 orang
11 – 15 tahun	4 orang
15 – 20 tahun	6 orang
20 tahun keatas	1 orang

Sumber: Data Primer yang Diolah (SPSS, 2025)

Dari total 34 orang guru (Tabel 9), status kepegawaiannya mayoritas 53% (18 orang) berstatus guru tetap di Yayasan, sementara sisanya 47% (16 orang) berstatus guru kontrak/tidak tetap. Sementara itu, dilihat dari riwayat mengajar, mayoritas guru (67,7%) dikategorikan sebagai guru baru dengan rentang riwayat mengajar antara 0 hingga 10 tahun. Sisanya, adalah guru senior (32,3%) dengan riwayat mengajar di atas 10 tahun (4 orang dengan masa 11–15 tahun, 6 orang dengan masa 16–20 tahun, dan 1 orang dengan masa di atas 20 tahun).

Pembahasan

1. Gambaran Tingkat Kompetensi Guru SMP IT Adzka

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di SMP IT Adzka, yang melibatkan 3

variabel utama (pelatihan, motivasi, dan kompetensi guru), didasarkan pada data yang dikumpulkan melalui angket dan dokumentasi. Dengan skor tertinggi, kompetensi kepribadian (95%), penelitian ini menunjukkan bahwa guru mempunyai kualitas pribadi yang luar biasa, seperti kebebasan, moralitas, dan berperilaku dengan baik. Sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, kemampuan ini didefinisikan sebagai kemampuan individu yang memastikan bahwa seseorang adalah individu yang stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Pengaruhnya yang signifikan terhadap pembentukan karakter peserta didik menunjukkan pentingnya kompetensi ini (Syar'i et al., 2020). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan nyata guru dapat meningkatkan kompetensi pedagogis secara signifikan (Susanti et al., 2020).

Mengacu pada penelitian Andani & Afriyeni (2025); Hammond et al (2017) untuk meningkatkan seluruh dimensi kompetensi (khususnya pedagogik dan profesional), program pengembangan kapasitas guru harus berkelanjutan dan berbasis praktik nyata. Oleh karena itu, temuan pengukuran kompetensi ini sangat relevan. Data ini bisa digunakan sebagai landasan utama dalam pembuatan kebijakan pengembangan guru yang lebih terarah yang bertujuan untuk meningkatkan proses pembelajaran dan berbasis bukti empiris.

2. Dampak pelatihan terkait kompetensi

Hasil uji statistik membuktikan bahwa pelatihan merupakan faktor yang memengaruhi kompetensi guru di SMP IT Adzki. Peningkatan kualitas atau intensitas pelatihan yang diterima guru menunjukkan hubungan positif yang jelas. Semakin baik pelatihan, semakin tinggi pula kompetensi guru. Pandangan ini selaras dengan Akhter (2023) menekankan bahwa pelatihan efektif secara langsung dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Lebih lanjut, Sedarmayanti, (2017); Kaswan (2016) sama-sama menegaskan bahwa pelatihan terstruktur sebagai proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap sangat krusial sebagai investasi untuk membentuk tenaga kerja yang kompeten dan responsif terhadap dinamika kerja. Defenisi ini diperjelas oleh Gutara et al (2021); Usman et al (2017), pelatihan didefinisikan sebagai proses pendidikan dan latihan yang dirancang untuk mencapai tingkat keterampilan dan efisiensi spesifik di lingkungan kerja.

Hasil temuan ini, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kemampuan guru, konsisten dan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Hal ini dikonfirmasi oleh temuan Rakib et al (2017) di MT Ummul Quro Al Islam Bogor, adanya korelasi positif antara pelatihan pendidik dengan peningkatan profesionalisme (kompetensi) guru. Selain itu, temuan ini diperkuat oleh Wafa et al (2023), pada guru SMA di Aceh. Lebih lanjut, hasil ini diperkuat oleh penelitian Khoirurrahman et al (2022), yang menunjukkan kompetensi karyawan PT Artha Daya mulia dipengaruhi oleh pelatihan dan penelitian (Aulia, 2021) yang menemukan dampak positif signifikan pelatihan tatap muka pada pengurus koperasi di Jawa Timur.

a. Dampak Pelatihan Terkait Setiap Dimensi Kompetensi

Nilai R^2 sebesar 0,396 mengindikasikan bahwa pelatihan yang intensif, khususnya dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kompetensi guru (Daeli et al., 2021). Urutan pengaruh selanjutnya diikuti oleh kompetensi sosial, kepribadian, dan profesional, namun dengan tingkat pengaruh yang lebih kecil.

Keberhasilan suatu pelatihan bergantung pada sistem pendukung yang komprehensif meliputi supervisi, iklim kerja, dan komitmen institusional bukan hanya pada pelaksanaannya. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan dan pengelola sekolah harus merancang pelatihan mendatang dengan pemetaan kebutuhan yang melibatkan guru secara aktif, serta membangun mekanisme monitoring dan evaluasi berbasis luaran yang berkelanjutan (Akhter, 2023; Julkarnain, 2024). Temuan ini secara konsisten mengindikasikan bahwa pelatihan adalah instrumen vital dalam pengembangan sumber daya manusia guru. Hal ini menekankan urgensi perancangan program pelatihan yang harus dilakukan secara sistematis, terukur, dan komprehensif (Khalisa et al., 2022).

3. Dampak Motivasi Terkait Kompetensi

Penolakan hipotesis ini didukung oleh koefisien regresi (-0,156) yang menegaskan bahwa motivasi, baik secara internal maupun eksternal tidak cukup untuk meningkatkan kompetensi guru tanpa dukungan pelatihan dan pengembangan. Menurut Kompri (2019); Novihenri & Puspita (2023), motivasi hanya efektif jika individu melihat jalur jelas antara perilaku dan hasil yang diharapkan (pengembangan kompetensi). Penelitian ini sejalan dengan pandangan integrative Agusria & Herani (2021); Siswanto (2019) mengemukakan bahwa kompetensi dapat dikembangkan melalui perpaduan

antara motivasi (kemauan) dan kemampuan (*ability*). Faktor yang paling memengaruhi peningkatan kemampuan adalah struktur pembelajaran, yang mencakup pelatihan, pendidikan formal, dan pengalaman kerja di lapangan.

Terdapat korelasi kuat antara motivasi guru dengan kepuasan kerja dan keadilan organisasi yang dirasakan. Tingkat motivasi meningkat signifikan ketika guru dihargai dan memiliki otonomi profesional, serta merasa kontribusinya bermakna bagi pencapaian visi pendidikan (Julkarnain, 2024). Di sisi lain, lingkungan yang otoriter dan minim transparansi menjadi faktor melemahnya motivasi. Motivasi tinggi ini, konsisten dengan temuan Agusria & Herani (2021); Gala et al (2017) menjadi pendorong krusial yang memungkinkan guru untuk berinovasi, beradaptasi dengan perubahan kurikulum, aktif berpartisipasi dalam pengembangan sekolah, dan menciptakan iklim kerja positif melalui hubungan interpersonal yang baik.

4. Dampak Pelatihan (X_1) Dan Motivasi (X_2) yang Menstimulasi Terkait Kemampuan Guru (Y)

Dengan demikian, sebanyak 64,7% dari variasi kompetensi guru (Y) yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model regresi. Variabel-variabel di luar model yang diasumsikan memberikan pengaruh tersebut mencakup, antara lain, pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, sistem kompensasi, dukungan kepemimpinan, dan budaya kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Nurmawan (2024), untuk mengatasi rendahnya komitmen yang berpotensi mengganggu organisasi, memberikan pelatihan dan motivasi bagi para guru merupakan kunci untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan loyalitas mereka.

Upaya peningkatan mutu guru dambaan pelanggan/pengguna (Novihenri & Puspita, 2023) dilakukan melalui berbagai cara, termasuk peningkatan akademik, pelatihan, dan insentif kinerja. Kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh faktor kompleks, seperti kompetensi, kondisi kerja yang aman, kesempatan pengembangan, rasa kepemilikan, motivasi, dan disiplin kerja (Rahmawati et al., 2024). Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal individu termasuk sikap mental seperti pendidikan, disiplin, motivasi, keterampilan, dan etika kerja; faktor remunerasi maupun jaminan, serta faktor eksternal/organisasional; seperti lingkungan kerja, manajemen kepemimpinan, teknologi, sarana prasarana, kesempatan berprestasi (Pambreni et al., 2023). Faktor-faktor ini juga mempengaruhi performa individu.

Dalam konteks ini, hasil temuan Gala et al (2017) relevan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa guru. Pelatihan membekali pengetahuan dan keterampilan, sementara motivasi memberikan dorongan kerja sungguh-sungguh. Pelatihan berfungsi memecahkan masalah pembelajaran dan meningkatkan mutu pendidikan, meskipun efektivitasnya sangat bergantung pada tingginya motivasi kerja yang timbul dari kesadaran, bukan paksaan (Akhter, 2023). Berdasarkan hasil penelitian, tingkat pengaruh atau kontribusi pelatihan dan motivasi terhadap pengembangan kompetensi guru berada dalam kategori sedang (cukup besar), sesuai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari model regresi. Namun, ada faktor lain yang belum ditemukan dan perlu diteliti lebih lanjut dalam penelitian. Meskipun demikian, hal ini menegaskan urgensi bagi sekolah untuk melaksanakan program pelatihan yang terencana dan berkesinambungan guna meningkatkan kompetensi guru.

Menurut Khoirurrahman et al (2022), pelatihan yang dilakukan secara rutin terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja guru. Lebih lanjut, komunikasi interaktif yang terjadi selama proses pelatihan menjadi elemen krusial, karena membantu guru memahami tujuan, visi, dan nilai-nilai organisasi. Secara keseluruhan, hal ini merupakan bagian esensial dari upaya pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan dalam institusi Pendidikan. Oleh karena itu, kolaborasi dan komitmen sungguh-sungguh dari Dinas Pendidikan, sekolah, dan guru dibutuhkan untuk mencapai profesionalisme yang lebih baik. Implikasinya adalah pemerintah wajib mereformulasi kebijakan pelatihan, membuatnya lebih adaptif, berbasis masalah, dan aplikatif, serta melibatkan guru dalam perencanaannya dan menambahkan program pendampingan (coaching/mentoring) untuk memastikan hasil pelatihan terimplementasi secara efektif (Julkarnain, 2024). Dengan demikian, kolaborasi dan komitmen sungguh-sungguh dari Dinas Pendidikan, sekolah, dan guru dibutuhkan untuk mencapai profesionalisme yang lebih baik.

5. Kualifikasi Akademik dan Riwayat Mengajar Guru di SMP IT Adzki

Hasil dari observasi di SMP IT Adzki secara terencana dan terstruktur menyelenggarakan Pelatihan Internal (*In House Training*) setiap bulan dengan beragam tema, meliputi kompetensi pedagogik, character building, kepribadian, spiritual, hingga Tahfiz/Tahsin Al-Qur'an. Menurut Kurniawan (2025), program ini bertujuan

meningkatkan kemampuan mengajar guru selaras dengan nilai-nilai spiritual Islami Yayasan Adzki. Walaupun tingkat pendidikan tinggi, perlu dicatat bahwa baru 20,6% (7 orang) guru yang telah memiliki sertifikasi. Pentingnya sertifikasi guru untuk meningkatkan kompetensi guru dan mutu pendidikan di Indonesia (Setiadi & Muhafidin, 2024).

Tingginya kualifikasi pendidikan guru di SMP IT Adzki (91,2% sarjana) menjadi potensi utama peningkatan kompetensi. Di sisi lain, kesejahteraan guru menghadapi hambatan finansial hanya 20,6% guru yang tersertifikasi, dan status guru kontrak mencapai 47%. Rendahnya persentase guru yang menerima tunjangan pemerintah dan status kepegawaian yang tidak sepenuhnya tetap, ini berpotensi memengaruhi tingkat kesejahteraan dan motivasi guru (Kurniawan, 2025). Oleh karena itu, penelitian mendalam tentang hubungan antara kesejahteraan dan kompetensi guru perlu dilakukan.

Profil pengalaman mengajar menunjukkan bahwa mayoritas guru SMP IT Adzki adalah guru baru, sebanyak 67,7% memiliki masa mengajar 0–10 tahun, dengan 53% di antaranya hanya 0–5 tahun. Kontras dengan guru senior (pengalaman >10 tahun) yang berjumlah 32,3%. Tingginya proporsi guru baru ini dapat memengaruhi kompetensi, mengingat literatur sebelumnya mengaitkan pengalaman mengajar yang lebih lama dengan peningkatan kompetensi guru. Pengalaman kerja sangat menentukan kompetensi guru karena masa awal mengajar penuh tantangan bagi guru baru, seperti menghadapi kurikulum yang belum dikenal, dukungan institusi yang minim, dan masalah penyesuaian sosial (Khalisa et al., 2022).

Secara umum, guru dengan pengalaman mengajar yang lebih lama cenderung memiliki frekuensi partisipasi yang lebih tinggi dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti seminar pendidikan dan pelatihan lainnya, dibandingkan dengan guru yang kurang berpengalaman, yang fokus utamanya adalah mengajar di sekolah (Rakib et al., 2016). Sebagai kesimpulan, tingkat profesionalisme seorang guru berbanding lurus dengan lamanya pengalaman mengajar yang dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan kesimpulan mengenai dampak pelatihan dan motivasi terkait performa guru di SMP IT Adzki. Secara keseluruhan, kompetensi guru di SMP IT Adzki berada pada kategori tinggi (rata-rata

90,9%), menunjukkan bahwa seluruh aspek sudah memperoleh mutu yang kompeten. kompetensi kepribadian (95%) dan sosial (91%) mencatat skor tertinggi, menegaskan kualitas karakter dan kemampuan interaksi guru yang sangat baik. Meskipun sedikit lebih rendah, kompetensi professional maupun pedagogis (89%) tetap tergolong tinggi, namun menjadi area utama yang direkomendasikan untuk ditingkatkan. Pelatihan terbukti berdampak positif dan signifikan terkait kemampuan guru di SMP IT Adzki, dengan kontribusi terbesar terlihat pada kompetensi pedagogis. Sebaliknya, secara signifikan motivasi tidak berdampak terkait kompetensi. Ada kemungkinan bahwa ini terjadi karena karakteristik variabel motivasi yang sulit dipahami dan tidak searah, atau karena adanya variabel mediasi tambahan. Namun, pelatihan dan motivasi juga dikenal sebagai stimulan yang berdampak secara statistik yaitu signifikan terkait kompetensi guru. Ini menunjukkan bahwa model regresi gabungan valid atau benar.

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan dan implikasi, terdapat saran yang ditujukan kepada tiga pihak utama yaitu (1) Guru: disarankan untuk aktif dan proaktif mengikuti pendidikan dan pelatihan guna menjaga profesionalisme demi menghasilkan peserta didik yang berkualitas. (2) SMP IT dan Yayasan Adzki: perlu mempertahankan serta meningkatkan program pelatihan yang berkelanjutan, dengan fokus menyeimbangkan materi untuk keempat kompetensi (khususnya kompetensi pedagogis), sekaligus menciptakan budaya kerja dan sistem insentif yang dapat menjaga motivasi guru. Sementara itu, (3) Peneliti Selanjutnya: disarankan untuk menggali lebih dalam alasan mengapa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi, serta meneliti variabel lain yang berpengaruh seperti pengalaman mengajar, kesejahteraan, dan kepemimpinan, yang mungkin memengaruhi kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L., & Herani, I. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir). *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 100–106. <https://doi.org/10.32502/Mti.V6i2.3772>
- Akhter, N. (2023). How Teachers Develop Professionally: Effectiveness of Trainings Programs on Teaching Attitude and Performance of Science Teachers. *Sir Syed Journal of Education & Social Research (SJESR)*, 6(1), 76–85. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss1-2023\(76-85\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss1-2023(76-85))
- Andani, B., & Afriyeni, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 6(3), 883–897. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v6i4>

- Anjany, W. S., & Rahman, A. (2024). Implementation Of the Professional Allowance Policy for Elementary and Middle School Teachers in the City of South Tangerang. *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.35722/jurnalpubbis.v8i1.949>
- Asfiah, W., & Ilham, L. (2019). Urgensi Pendidikan Keluarga dalam Perspektif Hadist dan Psikologi Perkembangan. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Dakwah Islam*, 16(1), 1–20. <https://doi.org/10.14421/Hisbah.2019.161-01>
- Aulia, T. D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pengurus Koperasi Di Jawa Timur Dengan E-Learning Sijawara Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(2), 184–192. <https://doi.org/10.51878/Academia.V1i2.673>
- Daeli, I., Sahyar, & Silalahi, A. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru: Studi Kuantitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi, Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 228–232. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.115>
- Firmansyah, A. (2021, July 5). *Sebanyak 56 Ribu Guru Madrasah Belum Berpendidikan Sarjana (S1)*. Antarnews.Com. <https://sumsel.antarnews.com/berita/550374/56-ribu-guru-madrasah-belum-sarjana-s1>
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *E-Jurnal Mitra Sains*, 5(2), 58–66. <https://doi.org/Doi.Org/10.22487/Mitrasains.V5i2.71>
- Ghanad, A. (2023). An Overview of Quantitative Research Methods. *International Journal Of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(8), 3794–3803. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-52>
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Professional terhadap Kinerja Guru. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 1–9. <https://doi.org/Doi.Org/10.22441/Indikator.V5i2.10016>
- Hammond, L. D., Hyler, M., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.
- Hardani, Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., Istiqomah, R. R., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hilyati, I., Hakim, L., & Yulaini, E. (2023). Pengaruh Metode Pembelajaran Outdoor Study terhadap Hasil Belajar IPA di SD Negeri 232 Palembang. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(1), 62–72. <https://doi.org/Doi.Org/10.55081/Jurdip.V4i1.1178>
- Julkarnain, J. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Kecamatan Wera. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 9(2), 103–116. <https://doi.org/10.22515/attarbawi.v9i2.12181>
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Khalisa, F. P., Mirizon, S., & Eryansyah. (2022). Challenges and Strategies in Early Teaching Experience: Voice of Novice EFL Indonesian Lecturers. *VELES: Voices of English Language Education Society*, 6(2), 417–428. <https://doi.org/10.29408/veles.v6i2.6135>
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi*

- Dan *Manajemen*, 12(3), 255–267.
<https://doi.org/Doi.Org/10.52643/Jam.V12i3.2477>
- Kompri. (2019). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. PT Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, B. H. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Guru: Studi Kasus SMP Islam Terpadu Adzki Padang. In *Tesis*. Universitas Andalas.
- Kurniawan, S. (2019). *Pengembangan Kompetensi Guru Konsep, Model dan Implikasinya*. Literasi Nusantara.
- Latif, A. (2020). Tantangan Guru dan Masalah Sosial di Era Digital. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3), 613–621. <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i3.1294>
- Lubis, H. (2018). Kompetensi Pedagogik Guru Profesional. *Best (Journal of Biology Education, Science & Technology)*, 1(2), 16–19. <https://doi.org/Doi.Org/10.30743/Best.V1i2.788>
- Novihenri, & Puspita, C. D. (2023). Analysis of the Effects of Motivation and Work Discipline in Efforts to Improve Employee Performance at the Koja District Office. *Journal Intelektual*, 2(2), 180–190. <https://doi.org/10.61635/Jin.V2i2.159>
- Nurmawan, A. R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru pada SMKN 2 Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIRDS)*, 2(3), 36–45. <https://doi.org/10.59024/jis.v2i3.903>
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79–91. <https://doi.org/Doi.Org/10.37479/Jeej.V5i1.16990>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 7911–7915. <https://doi.org/10.31004/Jpdk.V4i6.9498>
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8. <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Alurwatul>
- Rahmawati, A., Mustaji, Setyowati, S., Hariyati, N., & Roesminingsih, E. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2500–2505. <https://doi.org/Doi.Org/10.37985/Jer.V5i3.1049>
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru. *Jurnal Ad Ministrare*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/Doi.Org/10.26858/Ja.V3i2.2574>
- Safitri, K., & Ramadhan, A. (2025, November 22). *Ironi Nasib Guru: Ironi Nasib Guru: Tuntutan Kian Tinggi, Kesejahteraan Belum Terpenuhi*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2025/11/25/05050061/ironi-nasib-guru--tuntutan-kian-tinggi-kesejahteraan-belum-terpenuhi>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Setiadi, A., & Muhafidin, D. (2024). The Effectiveness of Teacher Certification Policy in Addressing the Teacher Crisis in Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 6(2), 861–873. <https://doi.org/Doi.Org/10.54783/Ijsoc.V6i2.1245>

- Siswanto. (2019). The Islamic Moderation Values on the Islamic Education Curriculum in Indonesia: A Content Analysis. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 121–152. <https://doi.org/10.14421/jpi.2019.81.121-152>
- Susanti, S., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kinerja Guru terhadap Nilai Siswa. *Journal of Education Research*, 1(2), 139–145. <https://doi.org/10.37985/Joe.V1i2.13>
- Syar'i, A., Akrim, A., & Hamdanah. (2020). The Development of Madrasa Education in Indonesia. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXIX(4), 513–523. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.858>
- Undang-Undang Peraturan Pemerintah No 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Usman, Fuad, M., & Munajat, N. (2017). Islamic Educational Transformation: A Study of Scientific and Competence Development in the Study Program of Islamic Education in State Islamic Universities. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 239–263. <https://doi.org/10.14421/jpi.2017.61.239-263>
- Wafa, A., Winarko. Rudi, & Chamariyah. (2023). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru yang Dimediasi oleh Profesionalisme (Studi pada Guru SMPI Miftahul Ulum Tambelengan Kabupaten Sampang). *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 34–54. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1392>
- Yuliani, D., & Prasojo, L. D. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jayapangus Press Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3). <https://doi.org/Doi.Org/10.37329/Cetta.V8i3.4175>
- Yunus, S. (2017, November 24). *Mengkritisi Kompetensi Guru*. News.Detik.Com. <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>