

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pasuruan

Rafid Rhomadoni

Manajemen Pendidikan Islam, STIT Sunniah Salafiyah Pasuruan

Email: rafidramadani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, training, and motivation on teacher performance at SMP Negeri 1 Pasuruan. The school faces challenges such as suboptimal teacher performance, characterized by limited competence, a lack of training programs, and low work motivation. This research uses a quantitative method with an explanatory research approach. The sampling technique used a side census method. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 22. The research results show that competence, training, and motivation collectively have a significant impact on teacher performance. Partially, competence and training were shown to have a positive and significant impact, while motivation had no significant effect on teacher performance.

Keywords: *Competence, Training, Motivation, Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Permasalahan yang dihadapi oleh sekolah ini yakni masih adanya kinerja guru yang belum optimal antara lain ditandai dengan masih terbatasnya kompetensi, kurangnya program pelatihan, dan rendahnya motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus samping. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kompetensi dan pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Guru

A. PENDAHULUAN

Satuan pendidikan perlu menghadirkan beragam pengalaman belajar yang bermakna sebagai upaya membentuk kompetensi murid secara utuh. Pengalaman belajar yang beragam ini diperoleh melalui kegiatan

intrakurikuler, kokurikuler, maupun ekstrakurikuler. Kompetensi yang dimaksud adalah delapan dimensi profil lulusan, yaitu: 1) keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; 2) kewargaan; 3) penalaran kritis; 4) kreativitas; 5) kolaborasi; 6) kemandirian; 7) kesehatan; dan 8) komunikasi. Delapan dimensi profil lulusan merupakan hasil dari capaian pengetahuan, keterampilan, dan karakter. Disamping itu, delapan dimensi profil lulusan menumbuhkembangkan lulusan yang memiliki kepemimpinan efektif yang berintegritas, profesional, dan transformatif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam organisasi yang dianugerahi kemampuan berpikir, merasakan, memiliki keterampilan teknis, wawasan, serta daya cipta. Peran utama dari komponen ini ialah mengoptimalkan produktivitas serta mendongkrak performa kerja demi mendukung keunggulan kompetitif suatu lembaga. Oleh karena itu, kualitas SDM yang unggul sangat menentukan keberhasilan lembaga tersebut. Dalam kerangka manajerial, sumber daya manusia menjadi fokus strategis dalam pengelolaan organisasi, dengan tujuan mengatur aspek-aspek manusia secara sistematis guna menghasilkan tenaga kerja yang merasa puas terhadap tugasnya (Hamadamin & Atan, 2019). Sementara itu, menurut Kasmir (2016), kinerja diartikan sebagai akumulasi dari hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu. Sejumlah aspek seperti kompetensi, pelatihan, dan motivasi berperan signifikan dalam upaya peningkatan performa kerja.

Kompetensi menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Aisyah (2021). Dalam sebuah instansi, kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai memegang peran penting dan perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Kompetensi mencakup keahlian serta pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Kompetensi yang baik berperan penting dalam mendukung kinerja guru secara optimal, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Peningkatan tingkat kapabilitas individu berbanding lurus dengan optimalnya performa kerja yang ditunjukkan.

Selain kompetensi, pelatihan juga memengaruhi kinerja guru. Pelatihan adalah langkah sistematis yang dilakukan instansi atau organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai (Wahyuningsih, 2019). Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena melalui pelatihan, guru dapat mengasah keterampilan, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara lebih efisien.

Aspek lain yang turut berperan adalah dorongan internal atau motivasi, yakni energi batiniah yang muncul dari dalam individu dan berfungsi sebagai penggerak dalam upaya pemenuhan beragam kebutuhannya (Maslow, 2018).

Motivasi memiliki peran penting bagi seorang pegawai, karena dengan adanya motivasi, kinerja serta loyalitas pegawai terhadap instansi dapat meningkat. Tanpa dukungan motivasi dari atasan, kinerja guru dapat terpengaruh secara negatif. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah perlu memperhatikan bagaimana motivasi dapat diterapkan dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan dewan guru.

Studi ini diperkuat oleh hasil riset terdahulu yang berjudul “Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan manajemen pengetahuan (knowledge management) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Batu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Yusman, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, pelatihan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari temuan awal hasil pengamatan peneliti di SMP Negeri 1 Pasuruan, performa guru khususnya guru ASN (PNS dan PPPK) dinilai masih belum mencapai titik maksimal dalam pelaksanaannya. Buktinya masih ada sebagian guru yang belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman yang jelas terkait prioritas tugas serta manajemen waktu yang kurang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kompetensi guru belum sepenuhnya memenuhi harapan instansi, terlihat dari rendahnya keterampilan dan pengetahuan sebagian guru. Hal ini tercermin dari kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja yang berlaku, yang berpotensi menimbulkan kesalahan dan menurunkan efektivitas kinerja. Kurangnya program pelatihan dari instansi membuat guru belum memiliki kemampuan optimal dalam mengajar peserta didik. Selain itu, rendahnya motivasi kerja akibat terbatasnya kesempatan mengembangkan potensi menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pasuruan**

B. METODE

Studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Metode tersebut dipilih untuk menggambarkan posisi variabel yang diteliti sekaligus menjelaskan hubungan pengaruh antar variabel. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup ber-skala Likert 5 poin, di mana skor 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = kurang setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju, yang disebarkan langsung kepada 30 guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Karena populasi kurang dari 100, teknik sensus digunakan dengan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22, yang mencakup uji deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis. Variabel yang diteliti meliputi kompetensi, pelatihan, motivasi, dan kinerja guru.

Tabel 1 . Indikator Variabel Penelitian

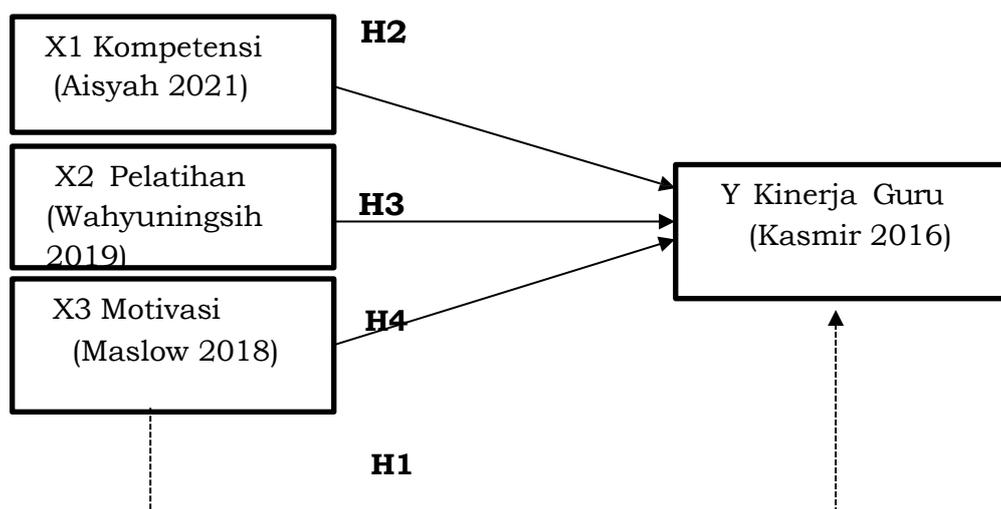
Variabel	Indikator	Sumber
Kompetensi (X1)	a. Wawasan b. Persepsi c. Keahlian d. Disposisi e. Ketertarikan	Aisyah (2021)
Pelatihan (X2)	a. Sasaran pelatihan b. Materi pembekalan c. Metode pelaksanaan d. Kualifikasi peserta e. Kualifikasi pelatih	Wahyuningsih (2019)
Motivasi (X3)	a. Kebutuhan jasmani b. Kebutuhan keamanan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri	Maslow (2018)
Kinerja Guru (Y)	a. Standar mutu pelaksanaan pekerjaan b. Volume capaian tugas	Kasmir (2016)

- c. Realisasi kewajiban kerja
- d. Komitmen atas kewajiban

Sumber: Data diolah tahun 2025

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran mengenai keterkaitan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap relevan dalam suatu permasalahan penelitian. Kerangka ini berfungsi untuk memandu peneliti dalam memahami hubungan antar variabel serta penerapan teori dalam konteks penelitian yang sedang dijalankan. Tujuan dari penelitian ini adalah menelaah apakah terdapat pengaruh antara variabel dependen berupa kinerja guru (Y) dengan variabel independen yaitu kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3), yang digambarkan dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah tahun 2025

Keterangan

H1: Kompetensi, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan.

H3: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan.

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 2. Data Karakteristik Responden**

Karakteristik		Jumlah	Persentase
		10	33,3%
Jenis kelamin	Laki-laki	20	66,7%
	Perempuan	30	100%
Total		15	50,0%
Usia	20-35 tahun	10	33,3%
	36-45 tahun	5	16,7%
	46-55 tahun	30	100%
Total		5	16,7%
Lama Bekerja	1-5 tahun	10	33,3%
	6-10 tahun	15	50,0%
	> 10 tahun	30	100%
Total			
Pendidikan Terakhir	SMA	3	10,0%
	Diploma	25	83,33%
	Sarjana (S1)	2	6,67%
	Total	Magister (S2)	30

Sumber : Data diolah 2025

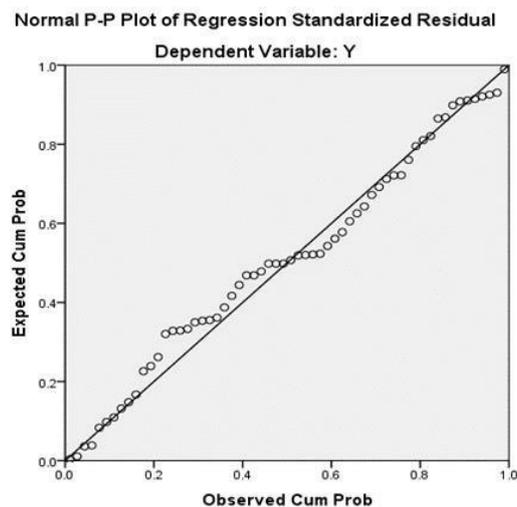
Penelitian ini mengandalkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari total responden tersebut, dominasi didominasi oleh perempuan dengan persentase 66,7%, sementara laki-laki mencapai 33,3%. Jika dilihat dari segi usia, kelompok 36–45 tahun menjadi mayoritas dengan 10 guru atau setara 33,3%. Disusul kelompok usia 46–55 tahun yang berjumlah 5 guru (16,7%), dan kelompok usia 20–35 tahun sebanyak 15 guru (50,0%). Menelaah lama masa kerja, responden dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 15 guru (50,0%), diikuti oleh kelompok masa kerja 6–10 tahun sebanyak 10 guru (33,3%), dan yang bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 5 guru (16,7%). Dalam hal pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan Sarjana (S1) dengan 25 guru (83,33%), diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 3 guru (10,0%) dan Magister (S2) sebanyak 2 guru (6,67%)

Uji Statistik Deskriptif

Pengujian distribusi frekuensi digunakan untuk menilai apakah sebaran data tergolong sempit atau sampel yang digunakan kurang homogen, dilakukan analisis deskriptif terhadap 30 responden. Hasil pengukuran pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki rata-rata 4,50 dengan 15 pernyataan, variabel pelatihan memperoleh rata-rata 4,63 dengan 15 pernyataan, motivasi memiliki rata-rata 4,11 dengan 15 pernyataan, dan kinerja guru memperoleh rata-rata 4,57 dengan 12 pernyataan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Merujuk pada grafik Normal P-P Plot atau gambar 2 yang ditampilkan di atas, tampak bahwa sebaran titik residual berada dalam jarak dekat dan sejajar dengan garis diagonal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa distribusi residual memenuhi kaidah normalitas. Selanjutnya, melalui pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Mengingat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) melebihi ambang batas 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data residual adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

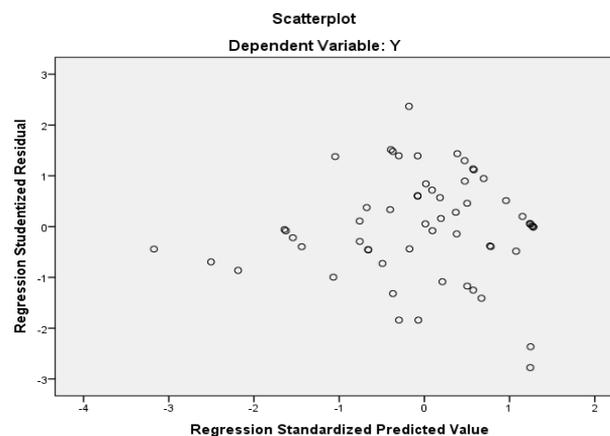
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	.438	2.283	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pelatihan (X2)	.444	2.254	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X3)	.981	1.019	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas analisis multikolinearitas yang diaplikasikan pada variabel bebas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel kompetensi sebesar 0,438 dengan VIF mencapai 2,283; pelatihan menunjukkan nilai tolerance 0,444 dengan VIF 2,254; dan motivasi memiliki tolerance 0,981 disertai VIF 1,019. Mengingat seluruh nilai tolerance melampaui batas minimal 0,10 serta semua nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas. Oleh sebab itu, asumsi multikolinearitas dinyatakan terpenuhi secara sah.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 . Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 yang tersaji di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikasi heteroskedastisitas tidak ditemukan. Hal ini tampak dari distribusi titik-titik data pada scatterplot yang tidak membentuk pola spesifik serta tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y. Titik-titik tersebut tersebar secara seimbang, baik di bagian atas maupun bawah sumbu Y. Oleh sebab itu, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	.925	5.427		.170	.865
Kompetensi	.394	.081	.511	4.838	.000
Pelatihan	.387	.101	.400	3.813	.000
Motivasi	.007	.049	.010	.143	.887
R Square (R ²)	.727				
Adjusted R Square	.712				
F hitung Sign-F	49.654 0,000				

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel di atas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,925 + 0,394X_1 + 0,387X_2 + 0,007X_3 + e$$

Melalui persamaan regresi yang ada, terungkap bahwa:

- Konstanta (0,925): menunjukkan bahwa jika kompetensi, pelatihan, dan motivasi tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai berada pada nilai dasar 0,925.
- Koefisien kompetensi (0,394): setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,394 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien pelatihan (0,387): setiap penambahan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,387 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien motivasi (0,007): motivasi memiliki pengaruh positif yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 0,007 poin.

Hasil Uji F (Uji Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji F**

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig F
Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Motivasi (X3)	49.654	2,77	000b

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 5 diatas , mengungkapkan bahwa nilai F hitung sebesar 49,654 melampaui F tabel yang berada pada angka 2,77, disertai dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menandakan bahwa secara kolektif, variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), serta Motivasi (X3) memiliki pengaruh bermakna terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 1 Pasuruan. Oleh karenanya, hipotesis H1 memperoleh dukungan, yang menyiratkan bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan, dan motivasi secara bersamaan secara substansial memperkuat kinerja guru.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel Bebas	T	Signifikan	Keterangan
Kompetensi (X1)	4,838	.000	Berpengaruh
Pelatihan (X2)	3,813	.000	Berpengaruh
Motivasi (X3)	0,143	.887	Tidak Berpengaruh
t tabel = 2,003 ($\alpha = 0,05$)			

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 6 diatas Variabel Kompetensi (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 1 Pasuruan, ditandai dengan nilai t hitung sebesar 4,838 yang melampaui t tabel 2,003, serta nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis H2 memperoleh penerimaan. Selanjutnya, Variabel Pelatihan (X2) juga memperlihatkan dampak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada instansi yang sama, dengan t hitung mencapai 3,813 yang lebih tinggi dari t tabel 2,003 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis H3 disetujui. Namun demikian, Variabel Motivasi (X3) tidak memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dimana nilai t hitung sebesar 0,143 berada di bawah t tabel 2,003, dengan nilai signifikansi 0,887 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis H4 ditolak.

D. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian, menghasilkan bahwa secara bersama-sama, kompetensi, pelatihan, serta motivasi memberikan dampak signifikan terhadap performa kerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Dengan kata lain, semakin unggul kompetensi guru, semakin tepat program pelatihan yang diterima, dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin optimal pula kinerja guru tersebut. Temuan ini sejalan dengan riset-riset terdahulu, dimana Suryanti (2021) menegaskan bahwa

kompetensi memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Maulana & Hermana (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian oleh Nurkhotimah, S. (2022), Tiya et al. (2024), dan Freitas, J. G. (2023) membuktikan bahwa pelatihan serta motivasi juga memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Sedangkan Mulang (2023) menegaskan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor penentu kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif jika dilakukan secara menyeluruh, dengan memperkuat kompetensi, mengoptimalkan program pelatihan, dan menyusun strategi motivasi yang tepat. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi agar seluruh faktor tersebut dapat berjalan secara sinergis dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap performa guru. Dengan kata lain, semakin tinggi derajat kompetensi yang dimiliki baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional maka semakin optimal pula capaian kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hasil ini konsisten dengan temuan studi terdahulu dari Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021), yang menegaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang memadai akan memperkuat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan performa secara menyeluruh. Instansi perlu terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, mentoring, serta evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Dengan demikian, pegawai tidak hanya mampu melaksanakan tugas sesuai prosedur, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi dan inovasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Temuan dalam studi ini mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dan bermakna terhadap performa guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Dengan kata lain, kualitas pelatihan yang prima akan berbanding lurus dengan potensi peningkatan kinerja guru. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Ambalele, E. (2023), Lorenza et al. (2023), yang sama-sama menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu,

institusi hendaknya menyelenggarakan program pelatihan yang terfokus dan berkesinambungan guna meningkatkan kapabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pihak instansi sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan berkelanjutan yang menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja di sektor pangan dan pertanian. Pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga penguatan soft skills seperti komunikasi, kerjasama tim, dan pelayanan publik. Dengan langkah tersebut, hasil pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa motivasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap performa guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Hal ini menandakan bahwa jenis motivasi yang diterapkan saat ini belum berhasil memenuhi kebutuhan guru, baik dari segi intrinsik (seperti penghargaan, pengakuan, serta pencapaian) maupun ekstrinsik (meliputi insentif dan tunjangan), sehingga belum mampu mendorong peningkatan performa secara maksimal. Dengan kata lain, aspek fisik lebih dirasakan keberadaannya, tetapi belum cukup efektif dalam mendorong peningkatan kinerja tanpa adanya dorongan motivasi tambahan seperti penghargaan dan insentif. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi tidak selalu memiliki efek signifikan terhadap kinerja guru. Studi oleh Rahmawati et al. (2022) juga menegaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap performa guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa strategi motivasi yang diterapkan perlu ditinjau kembali. Instansi dapat memperkuat motivasi intrinsik melalui pemberian penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karir, sekaligus meningkatkan motivasi ekstrinsik dengan sistem insentif yang adil. Dengan langkah tersebut, motivasi pegawai diharapkan dapat meningkat dan pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Kompetensi, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama memberikan dampak yang positif terhadap performa guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Kompetensi memiliki pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasuruan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, analisis, serta ringkasan yang dihasilkan, maka rekomendasi yang layak diajukan adalah sebagai berikut: Pada variabel kinerja guru, khususnya kuantitas kerja, perlu peningkatan manajemen waktu dan pembagian tugas agar target pekerjaan dapat diselesaikan lebih optimal. Pada variabel kompetensi, sekolah perlu meningkatkan sosialisasi standar kualitas kerja, menyusun panduan yang jelas, serta memperkuat supervisi pendampingan. Pada variabel pelatihan, tujuan pelatihan perlu dirumuskan ulang dengan memasukkan pembentukan etika kerja sebagai sasaran utama, disertai materi mengenai tanggung jawab, disiplin, dan integritas. Pada variabel motivasi, instansi perlu menyediakan ruang inovasi bagi guru melalui budaya penghargaan, forum gagasan, serta dukungan aktif dari atasan. Penelitian selanjutnya dianjurkan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Ambalele, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(1), 1–5.
- Aisyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Prenada Media.
- Lorenza D, Samosir, S. H., Siregar, H., Emelia Rahmadany Putri Gami, & Ova Novi Irama. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 452–464. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.712>
- Freitas, J. G. (2021). The effect of training, work motivation, and innovation on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 12(3), 45–52
- Hamadamin, R., & Atan, T. (2019). *Human resource management practices and employee satisfaction: A review paper* (Internatioal).
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (RajaGrafin).
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, 1, 16–29.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Darul Falah. *Eqien: Jurnal Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214>
- Nurkhotimah, S. (2022). *Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi*. *JM: Jurnal Manageable*, 1(1), 1–14.
- Rahmawati, R., Samad, S. S., Arifin, A., & Wahid, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPKD Kabupaten Enrekang. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i2.341>

Suryanti, W. S. P. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Batu*. 1–6. <https://repository.unikama.ac.id/5150/>

Wahyuningsih. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*.

Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. 1(2), 97–107