

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan

Mandra Adrika Putra^{1,*}, Reviana Novita²

^{1,2}Manajemen; STIE Widyaswara Indonesia; Kab. Solok Selatan, telp/fax 0755-70416 ; e-mail: mandraadrikaputra@gmail.com; Reviananovita@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: mandraadrikaputra@gmail.com

Diterima: 22/12/25 ; Review: 26/12/25; Disetujui: 15/01/26

Cara sitasi: Putra MA, Novita R. 2025. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. Jurnal Administrasi Kantor. 13 (2): 240-253.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini dilakukan terhadap Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal, yang terdiri dari dua variabel bebas (pelatihan dan motivasi) dan satu variabel terikat (kinerja). Responden didalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS dan Non PNS SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan sebanyak 60 orang responden yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Sumber yang digunakan teridi dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, studi kepustakaan (dokumentasi) dan penyebaran kuesioner. Alat analisi yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode SEM (*Structural Equation Model*) berbasis PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($O = 0,382$; $T = 3,222$; $P < 0,05$). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($O = 0,536$; $T = ,330$; $P < 0,05$). Dengan demikian, pelatihan dan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi kerja, Kinerja.

Abstract: The purpose of this study was to measure and analyze the effect of training and work motivation on the performance of public junior high school teachers in Pauh Duo District, South Solok Regency. This study was conducted on civil servant (PNS) and non-civil servant (PNS) teachers of junior high schools in Pauh Duo District, South Solok Regency. This study used descriptive and causal methods, which consisted of two independent variables (training and motivation) and one dependent variable (performance). Respondents in this study were all civil servant and non-civil servant teachers of junior high schools in Pauh Duo District, South Solok Regency, totaling 60 respondents selected using saturated sampling techniques. The sources used consisted of primary and secondary data collected through observation, literature study (documentation) and questionnaire distribution. The analytical tool used in this study was the SEM (*Structural Equation Model*) method based on PLS (*Partial Least Square*). The results showed that training had a positive and significant effect on teacher performance ($O = 0.382$; $T = 3.222$; $P < 0.05$). Work motivation also has a positive and significant effect on teacher performance ($O = 0.536$; $T = 0.330$; $P < 0.05$). Thus, training and work motivation significantly improve teacher performance.

Keywords: Training, Work Motivation, Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) [Putra et al., 2025; Rivai, 2016; Sutrisno, 2014; Suparyadi, 2015; Adamy Marbawi, 2016] menjadi salah satu aspek strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks sekolah, guru memiliki peranan strategis dalam menentukan kualitas pendidikan karena guru merupakan ujung tombak didalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, peningkatan dari kualitas kinerja guru menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [Putra and Yanti, 2024; Sutrisno et al., 2010; Alfiyon et al., 2024; Ramayunis et al., 2024; Feriska et al., 2024; Rifai and Sundari, 2020; Takrim, 2020]. Peningkatan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan aspek individu, namun juga merupakan bagian dari proses pengembangan organisasi di lingkungan sekolah. Menurut [Putra et al. 2025] pengembangan organisasi adalah suatu pendekatan sistematis didalam meningkatkan efektivitas sebuah organisasi melalui intervensi yang dirancang untuk mengubah preses dan budaya dalam organisasi tersebut. Dalam konteks sekolah, pengembangan organisasi dilakukan melalui peningkatan kompetensi guru, pembentukan budaya kerja kolaboratif, serta perbaikan sistem komunikasi antarwarga sekolah agar tujuan dari pendidikan dapat diraih secara optimal.

Selain itu, komunikasi kerja atau komunikasi bisnis internal juga berperan sangat penting dalam membangun sinergi antara guru, kepala sekolah, dan pihak administrasi. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan pemahaman bersama, memperlancar koordinasi, serta mendorong keterbukaan didalam menyelesaikan masalah organisasi. Menurut [Agyl et al., 2025] komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk memengaruhi perilaku dan sikap dalam mencapai tujuan bersama. Dalam lembaga pendidikan, komunikasi kerja yang baik dapat memperkuat motivasi, meningkatkan disiplin, serta mempercepat proses pengambilan keputusan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dasar atau latar belakang pendidikan semata, namun juga sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja yang diterima. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk dapat meningkatkan

kompetensi profesional, sosial, pedagogik, dan kepribadian guru. Melalui pelatihan yang berkesinambungan, guru dapat memperbarui pengetahuan, menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum, serta menguasai metode pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif. Menurut [Mangkunegara, 2016], pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, pelatihan bagi guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesional dan berdampak langsung terhadap kinerja guru di sekolah.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga sangat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat didalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta dedikasi terhadap pekerjaan dan siswa. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya disiplin, kreativitas, serta komitmen kerja. Menurut [Elmita et al., 2023; Hasibuan, 2016b; Havira et al., 2025; Lusiana, 2022; Mardiansyah et al., 2023; Pratama et al., 2025; Sadarmayanti, 2016; Takrim et al., 2021], motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kepentingan pribadi. Motivasi yang kuat akan mendorong guru untuk berprestasi, sementara motivasi yang lemah akan menyebabkan kinerja menjadi stagnan atau menurun.

Isu tentang kinerja guru dilihat dari segi pelatihan dan motivasi kerja guru banyak disorot pada penilaian guru, penelitian mengenai hal tersebut sudah banyak dilakukan yang diantaranya [Wandra, 2025; Eldiana Harahap, 2023; Sihotang et al., 2022] hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil dari penelitian [Nurmawan, 2024] motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. [Ginting et al., 2023] pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kinerja antar guru. Sebagian guru menunjukkan kinerja yang optimal dengan hasil belajar siswa yang baik dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, sementara sebagian lainnya cenderung kurang bersemangat didalam mengajar dan kurang mengikuti pengembangan

profesional. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan dalam hal pelatihan yang diikuti, tingkat motivasi kerja di lingkungan sekolah.

Berdasarkan fenomena tersebut masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Pau Duo Kabupaten Solok Selatan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pau Duo Kabupaten Solok Selatan, agar dapat diketahui sejauh mana kedua faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, serta menjadi dasar bagi pemerintah daerah dan pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM dan organisasi pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan [Putra et al., 2025b; Afandi, 2018; Hasibuan, 2016a].

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMPN di Kecamatan Pau Duo Kabupaten Solok Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN di Kecamatan Pau Duo Kabupaten Solok Selatan, baik yang (Pegawai negeri Sipil) PNS maupun non PNS yang berjumlah 60 orang. Sampel dipilih secara sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Data primer bersumber dari responden, sedangkan data sekunder didapat dari dokumen laporan yang dibuat oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan. Data dikumpulkan melalui pendokumentasian dan pengisian kuesioner. Pengukuran dengan *skala likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tertentu tentang objek atau fenomena tertentu. Bentuk *skala likert* seperti sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat tidak setuju.

Setiap instrumen dilakukan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas adalah untuk mengukur keaslian dan kemurnian dari sebuah instrumen penelitian. Pengujian ini menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Siregar, 2010) Uji validitas menggunakan *convergent validity*. Uji realibilitas adalah skala atau instrumen pengukuran data yang dihasilkan *reliabel* atau terpecaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan

pengukuran [Sugiyono, 2022]. Untuk menguji reliabilitas suatu konstruksi dapat dilakukan dengan *cronbach`s* dan *composite reability*.

Variabel bebas yang diukur adalah gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2), dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Data dianalisis menggunakan *SEM-PLS (Partial Least Square)* yang adalah Kinerja pegawai (Y). Data dianalisis menggunakan *SEM-PLS (Partial Least Square)* yang dikelompokan menjadi dua, yaitu analisis statistik dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Dalam Penelitian ini analisis deskriptif menggambarkan persepsi responden atas masing-masing indikator variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menuji pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan yaitu *SEM* dengan pendekatan *PLS* dimana *PLS* menggunakan iterasi algorithm yang terdiri atas seri *OLS (Ordinary Least Partial Least Square)* sehingga persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model *recursive* (model yang bersifat timbal balik atau *reciprocal* antar variabel) yang dapat diselesaikan a *SEM* berbasis *covariance*. Sebagai *alternative analisis covariance based SEM*, pendekatan *variance based* dengan *PLS* mengubah orientasi analisis dari menguji kausalitas (model yang dikembangkan berdasarkan teori) ke model prediksi komponen [Ghozali, 2015].

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.

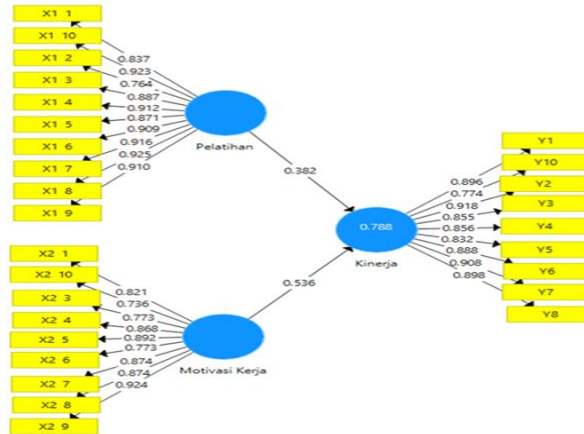
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *SEM* berbasis *Partial Least Square (PLS)* memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian adalah *outer model* dan *inner model*, tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Menilai *Outer Model*

Didalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* terdapat tiga kriteria yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Dalam penelitian ini batasan nilai *convergent validity* yang digunakan diatas 0,5 [Ghozali, 2015]. Adapun gambar *outer model* dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Outer Model

a) **Penilaian Avarage Variance Extracted (AVE)**

Kriteria validity dari suatu variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Avarage Variance Extracted (AVE)* dan masing-masing variabel dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50 [Ghozali, 2015]. Berikut hasil pengujian *AVE* pada tabel 2.

Tabel 2: Report Hasil pengujian *AVE*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja	0,960	0,961	0,966	0,758
Motivasi Kerja	0,947	0,952	0,955	0,705
Pelatihan	0,969	0,970	0,973	0,786

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Berdasarkan tabel 2 diatas, disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *AVE* diatas 0,50 sebagaimana kriteria yan direkomendasikan.

b) **Penilaian Reliabilitas**

Setelah diketahui tingkat kevalidtan data, maka langkah berikutnya adalah kita mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari

masing-masing variabel. Penilaian ini dapat dengan melihat nilai pada *composite reliability* dan nilai *cronbach alfa*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0,70. Berikut hasil *Construct Reliability and Validity* di tampilkan pada tabel 3.

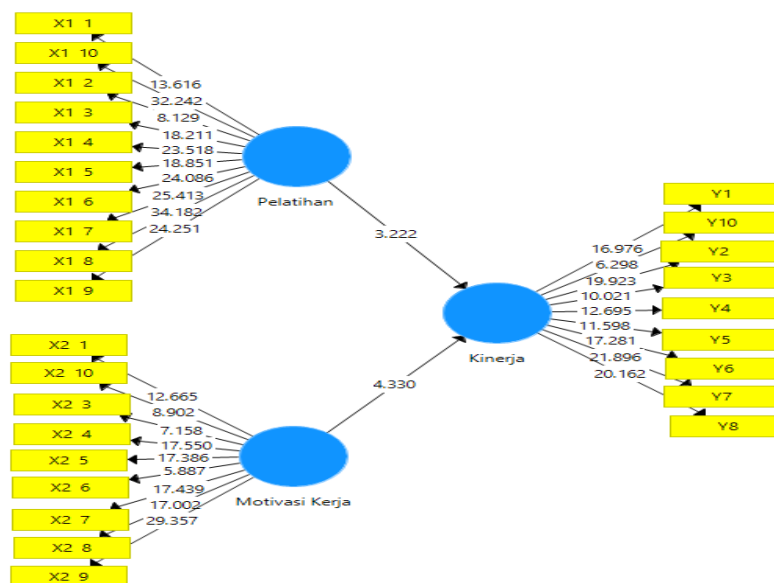
Tabel 3: *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kinerja	0,960	0,961	0,966
Motivasi Kerja	0,947	0,952	0,955
Pelatihan	0,969	0,970	0,973

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

2) Menilai Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian inner model adalah bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel sebagaimana yang sudah dihipotesiskan. *Inner model* dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk variabel independen dari pengaruh yang diterimanya dari variabel dependen. Berikut ini hasil inner model dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. *Inner Model*

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dibentuk gambaran besarnya pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat eror yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak dijelaskan dalam model penelitian $Y = 3,222 (X_1) +$

4,330 (X_2) + e1. Berikut dijelaskan bahwa nilai Y sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu X_1 dan X_2 , serta oleh faktor lain di luar model yang dinyatakan dengan e1 (error). Koefisien regresi sebesar 3,222 pada X_1 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan X_1 , dengan asumsi X_2 konstan, akan meningkatkan nilai Y sebesar 3,222 satuan. Pengaruh X_1 terhadap Y bersifat positif.

Sementara itu, koefisien regresi 4,330 pada X_2 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan X_2 , dengan asumsi X_1 konstan, akan meningkatkan Y sebesar 4,330 satuan. Hal ini menandakan bahwa X_2 memiliki pengaruh positif yang jauh lebih kuat dan dominan terhadap Y dibanding X_1 . Adapun e1 menggambarkan pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, yang juga dapat mempengaruhi Y tetapi tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bahwa penilaian dari inner model akan dievaluasi melalui *R-Squared*, untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Adapun hasil dari *R-Square* dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini

Tabel : Report R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,788	0,781

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Pada gambar 2 dan tabel 4, terlihat nilai R-Square variabel peningkatan kinerja guru sebesar 0,788 atau 78,8%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh variabel kinerja guru dari variabel pelatihan dan motivasi kerja.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada didalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengujian dari hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-

hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik atau t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima, Adapun hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Pelatihan Kinerja ->	0,382	0,380	0,119	3,222	0,001
Motivasi Kerja - > Kinerja	0,536	0,528	0,124	4,330	0,000

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Berdasarkan hasil pengujian dari *SmartPLS 3* pada tabel 5, terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari pertama dan kedua yang merupakan pengaruh langsung variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Nilai *Original Sample (O)* = 0,382 menunjukkan arah pengaruh positif, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja guru. Nilai T Statistik = 3,222 lebih besar dari nilai kritis 1,96 (batas signifikan pada $\alpha = 0,05$). *P-Value* = 0,001 < 0,05, yang berarti pengaruhnya signifikan secara statistik. Dengan demikian, perubahan pada pelatihan (X_1) dapat secara signifikan menjelaskan perubahan pada kinerja (Y).

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Nilai *Original Sample (O)* = 0,536 menunjukkan pengaruh positif. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerjanya. Nilai T Statistik = 4,330 > 1,96, sehingga signifikan. *P-Value* = 0,000 < 0,05, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, perubahan pada motivasi (X_2) dapat secara signifikan menjelaskan perubahan pada kinerja (Y).

2. Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini

ditunjukkan oleh nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,382, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara pelatihan dan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kualitas dan intensitas pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan yang dirancang secara tepat, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta dilaksanakan secara berkelanjutan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai. Dengan meningkatnya kompetensi tersebut, pegawai menjadi lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya, nilai T Statistik sebesar 3,222 yang lebih besar dari nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai terbukti secara statistik. Hasil ini diperkuat oleh nilai *P-Value* sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai upaya untuk membentuk perilaku kerja yang lebih profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Pegawai yang memperoleh pelatihan cenderung memiliki pemahaman kerja yang lebih baik, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan [Nurmawan, 2024; Wandra, 2025; Eldiana Harahap, 2023; Sihotang et al., 2022] bahwa pelatihan (X_1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y)

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini

dibuktikan oleh nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,536, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki dorongan internal untuk mencapai target kerja, serta bersedia mengerahkan usaha yang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya, nilai T Statistik sebesar 4,330 yang lebih besar dari nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti secara statistik. Hal ini diperkuat oleh nilai P Value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku kerja individu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih fokus, dan lebih bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, kesempatan berkembang, serta rasa aman dalam bekerja berperan penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan [Wandra, 2025; Ginting et al., 2023; Eldiana Harahap, 2023; Sihotang et al., 2022] bahwa motivasi (X_2) kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *SmartPLS 3*, Nilai *Original Sample (O)* = 0,382 menunjukkan arah pengaruh positif, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja guru. Nilai T Statistik = 3,222 lebih besar dari

nilai kritis 1,96 (batas signifikan pada $\alpha = 0,05$). P Value = $0,001 < 0,05$, yang berarti pengaruhnya signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perubahan pada variabel pelatihan (X_1) secara signifikan mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja guru (Y). Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan melalui perencanaan yang matang, metode pelatihan yang sesuai, serta evaluasi pelatihan secara berkala agar dampaknya terhadap kinerja guru dapat lebih optimal.

Nilai *Original Sample (O)* = 0,536 menunjukkan pengaruh positif. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerjanya. Nilai T Statistik = 4,330 $> 1,96$, sehingga signifikan. P Value = $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2) secara signifikan mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja guru (Y). Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap upaya peningkatan motivasi kerja guru, baik melalui sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, maupun kesempatan pengembangan karier. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan jenjang pendidikan yang berbeda serta menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas dan mendalam.

Ucapan Terima Kasih (Opsional)

Terimakasih kami sampaikan kepada STIE Widyaswara Indonesia yang sudah membantu terlaksananya penelitian dengan memberikan dana untuk penelitian ini melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Widyaswara Indonesia. Terimakasih juga kepada Kepala Sekolah dan guru-guru yang sudah memberikan izin dan mengisi kuesioner penelitian kami.

REFERENSI

- Adamy Marbawi. 2016. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan penelitian. 1–196 p.
Afandi P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau

Zanafa Publ.

- Agyl AL, Yani GR, Krismon R, Handayani Y, Putra MA. 2025. KOMUNIKASI BISNIS: Menangani Bad News dan Menciptakan Dampak Positif. Serasi Media Teknologi.
- Alfiyon F, Bismark OP, Septaria V, Bismark IA, Putra MA. 2024. Creating Performance Through Development and Quality of Human Resources: Case Study in Pauh Duo District, South Solok Regency. *Strat. Soc. Humanit. Stud.* 2: 42–48.
- Eldiana Harahap F. 2023. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi.
- Elmita Y, Wandra N, Bismark OP, Suryani E, Putra MA. 2023. The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strat. Bus. Rev.* 1: 107–116.
- Feriska J, ANWAR MR, Andini N. 2024. Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sektor Unit Layanan Modal Mikro PNM Binjai. *J. Adm. Kant.* 12: 184–196.
- Ghozali I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting YM, Chandra T, Purnamasari MS, Megiwati M. 2023. Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. *Manis J. Manaj. dan Bisnis* 6: 91–108.
- Hasibuan M. 2016a. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan MSP. 2016b. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Havira P, Suryani E, Putra MA. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Rumah Tahfidz Di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *J. Ekon. dan Bisnis Widyaswara Indones.* 1: 10–18.
- Lusiana MAPZ. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *J. Bus. Econ. UPI YPTK:* 416–422.
- Mangkunegara A. AP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mardiansyah N, Suryani E, Maas I, Dakhyar D, Putra MA. 2023. The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strat. Bus. Rev.* 1: 117–129.
- Nurmawan AR. 2024. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru Pada SMKN 2 Bojonegoro. *J. Ilm. Res. Dev. Student* 2: 36–45.
- Pratama A, Putra MA, Yanti T. 2025. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Tpa/Mda Di Nagari Pakan Rabaa Utara. *J. Ekon. dan Bisnis Widyaswara Indones.* 1: 1–9.
- Putra MA, Suryani E, Bismark OP, Yanti T. 2025a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Serasi Media Teknologi.
- Putra MA, Suryani E, Yanti T, Bismark OP. 2025b. Buku Ajar Pengembangan Organisasi. Serasi Media Teknologi.
- Putra MA, Yanti T. 2024. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. 8: 28166–28172.
- Ramayunis Y, Wandra N, Ma'as I, Putra MA. 2024. The Influence of Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees at the Lubuk Ulang Aling Tengah Village Head's Office. *Strat. Bus. Rev.* 2: 83–91.
- Rifai AZ, Sundari S. 2020. Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan. *J. Adm. Kant.* 8: 199–208.
- Rivai V. 2016. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Sadarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sihotang BC, Elfrianto E, Aktar S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 24 Medan. *JGK (Jurnal Guru Kita)* 6: 622–637.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, cet. 3. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi H. 2015. Manajemen sumber daya manusia.
- Sutrisno E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam. Jakarta Pranada Media Gr.
- Sutrisno E, Fatoni A, Nawawi H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- Takrim M. 2020. Dampak Kepuasan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *J. Adm. Kant.* 8: 39–48.
- Takrim M, NAPITUPULU RHM, Yuliawati D. 2021. Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. *J. Adm. Kant.* 9: 37–48.
- Wandra RNOPBN. 2025. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn Di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *J. Ekon. dan Bisnis Widyaswara Indones.*: 19–26.