

Enhancing Teacher Performance Through Strong Motivation and Training Based on Ongoing Professional Development (A Study of Elementary School Teachers in Juli District, Bireuen Regency)

Rudy Juli Saputra^{1*)}, Win Konadi², Muhammad Erfansyah³

¹Prodi PG PAUD FKIP Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

*email: rudyjuli1987@gmail.com

²Prodi EKP FEB Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

email: winmanan1964@gmail.com

³Prodi Informatika FIKOM Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

email: 3rfansyah@gmail.com

Article history

Received:

May 28, 2026

Accepted:

June 11, 2026

Published:

June 28, 2026

Page:

271 – 280

Keywords:

strong motivation, ongoing professional development training, teacher performance



© 2026

Oleh authors. *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: To support educational quality, school principals must focus on various factors—including inputs, processes, and support systems—and must fully understand their role in enhancing and improving the school's quality. Ultimately, these factors hinge on teacher performance. Many elements influence performance improvement; this study analyzes two specific aspects: strong teacher motivation and the provision of training based on ongoing professional development. Employing a quantitative associative research design, the study utilized survey data collected via questionnaires from a sample of elementary school teachers in the Juli District of Bireuen Regency and applied a path analysis model. The results indicate that: (1) strong teacher motivation exerts both direct and indirect effects on teacher performance—mediated by ongoing professional development training—amounting to 33.18%, while the impact of ongoing professional development training on teacher performance—mediated by strong teacher motivation—stands at 32.03%; and (2) the combined contribution of strong teacher motivation and ongoing professional development training to teacher performance is 64.8%.

ABSTRAK: Dalam mendukung mutu Pendidikan, ada beberapa hal yang menjadi perhatian Kepala Sekolah, baik menyangkut input, proses, dukungannya. Maka Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus mampu memahami tugasnya, dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki mutu sekolah. Tidak bisa dipungkiri hal ini bermuara pada kinerja guru di sekolah. Banyak faktor yang berdampak pada peningkatan kinerja, dalam hal ini penelitian mencoba menganalisis dari dua aspek, yakni motivasi yang kuat dimiliki guru, dan pemberian pelatihan berbasis *ongoing professional development*. Penelitian survei, melalui data yang dikumpul dengan kuesioner pada sampel guru SD di kecamatan Juli Kabupaten Bireuen, mencoba mengkaji dengan jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Alat yang digunakan model analisis jalur. Hasilnya menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi yang kuat dimiliki guru terhadap kinerja guru, melalui pemberian pelatihan berbasis *ongoing professional development*, sebesar 33,18%. Juga sedangkan dampak pelatihan berbasis *ongoing professional development* terhadap kinerja guru, melalui motivasi yang kuat dimiliki guru, sebesar 32,03%. (2) Kontribusi dampak yang diberikan motivasi yang kuat dimiliki guru dan pemberian pelatihan berbasis *ongoing professional development* terhadap kinerja guru, sebesar 64,8%.

1. Pendahuluan

Dalam lingkungan pendidikan yang kompetitif, institusi pendidikan perlu menjaga kualitas agar tetap unggul, relevan, dan diminati oleh masyarakat. Terlepas dengan dibentuknya rayon. Namun persaingan, seoerti sekolah dasar sangat ketat, baik dengan partnernya sekolah MIN ataupun sekolah dasar berbasis Terpadu milik swasta, ataupun dayah. Manajemen mutu pendidikan membantu institusi untuk memperbaiki proses dan layanan agar tetap kompetitif sehingga menjadi berkualitas.

Implementasi kurikulum yang berkualitas memerlukan manajemen mutu pendidikan yang baik. Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Dan perlu dicatat, penilaian akreditasi oleh Badan Akreditasi sekolah menyoroti mutu lulusan, proses pembelajaran, mutu guru, dan manajemen sekolah.

Persoalan pendidikan dari masa ke masa mengalami perubahan, sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pola pikir manusia, demografi, situasi ekonomi, pergeseran nilai-nilai sosial budaya masyarakat, dan bahkan karena perubahan gejala-gejala alam (Kamaruddin, Konadi, Hidayati, 2022).

Beberapa aspek penting dalam mendukung mutu pendidikan yaitu menyangkut input, proses, dukungan Kepala Sekolah dan lingkungan, serta faktor sarana prasarana. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah harus mampu memahami berbagai posisi, kondisi, serta kebutuhan yang dimiliki guru, tenaga tata usaha, dan staf pendukung lainnya. Melalui kerja sama yang efektif, akan terbangun keselarasan pemikiran dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki mutu sekolah (Jamaluddin *et al.*, 2026).

Oleh karena itu, Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, dan diantara gaya kepemimpinan (otoriter, diktator yang baik hati, partisipatif, dan lainnya) gaya kepemimpinan yang mewakili cita-cita dalam faktor manusia adalah gaya *servant leadership* (Safwandi & Konadi, 2023).

Siswa menjadikan bagian penting dalam menciptakan mutu akademik sekolah, baik minat, bakat, potensi, motivasi dan sikap. Sementara aspek proses yang dilakukan di sekolah, berkaitan erat dengan penciptaan suasana pembelajaran, yang ditekankan pada kreativitas pengajar (guru) dan kepedulian Kepala Sekolah dalam memimpin sekolah dan guru-gurunya. Juga tak kalah penting, adanya dukungan lingkungan berkaitan dengan suasana atau situasi dan kondisi yang mendukung terhadap proses pembelajaran seperti lingkungan keluarga, masyarakat, alam sekitar, sedangkan sarana dan prasarana adalah perangkat yang dapat memfasilitasi aktivitas pembelajaran, seperti gedung, alat-alat laboratorium, komputer dan sebagainya (Widyaningrum *et al.*, 2019).

Guru dilihat dari aspek pendidik profesional, memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa (peserta didik). Regulasi ataupun reformasi bidang pendidikan apapun yang dilakukan, apakah pembaruan kurikulum, penyediaan sarana-prasarana dan penerapan metode mengajar baru, pelatihan kompetensi, sertifikasi, tanpa guru yang bermutu, peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Karena kenyataan menunjukkan masih ada sebagian besar guru *underqualified*, tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran yang inovatif masih kurang sehingga kinerja guru tidak dapat maksimal (Anam, 2019). Maka disinilah peran penting Kepala Sekolah dan teman sejawat, terus memberi motivasi dan sekolah mengikutsertakan pelatihan guru, lebih-lebih penguasaan IT di era globalisasi ini.

Pakar pendidikan telah sepakat mengemukakan, kinerja guru adalah kunci utama pendidikan. Seperti penelitian Adellia & Wulandari (2024), menemukan kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu sekolah dengan kontribusi signifikan. Profesionalisme guru juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. Maka, baiknya kinerja guru menjelaskan semua aspek pendidikan dilaksanakan dengan baik dan benar dan penuh tanggung jawab, sehingga dampaknya adalah perubahan sikap, perilaku, cara berpikir dan berbicara siswa, semua hal tersebut adalah esensi dari pendidikan bermutu (Narsih & Guru, 2017).

Pendidikan di Indonesia masih jauh dari harapan, berdasarkan data yang dirilis oleh *World population review* (2024), berada pada peringkat 67 dari 208 negara tentang kualitas pendidikan. Survei yang dilakukan oleh Konsultan Risiko Politik dan Ekonomi (PERC), berada di peringkat terendah, yakni posisi ke-12 dari 12 negara di Asia (Sherly, Indajang, & Dharma, 2021). Hal ini menjadi gambaran bahwa mutu pendidikan Indonesia masih perlu perbaikan berkelanjutan. Maka, perbaikan ini perlu dilakukan dari unit paling kecil yaitu mutu sekolah, dan pada jenjang dasar yaitu sekolah dasar. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan memenuhi kualitas yang diharapkan, setiap lembaga pendidikan perlu memenuhi standar akreditasi yang telah ditetapkan (Adellia & Wulandari, 2024).

Jadi, kinerja, disamping profesionalisme merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Untuk itu, diperlukan suatu suasana yang kondusif dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah. Khususnya variabel dari aspek kualitas guru dalam mengelola pembelajaran yang memberikan kontribusi

paling besar. Sementara itu, pada variabel profesionalisme guru, pengaruh terbesar terletak pada sikap kerja guru. Kedua aspek tersebut berdampak langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran di sekolah, sekaligus berkaitan erat dengan peran kepala sekolah dalam merancang program-program yang mendukung peningkatan mutu sekolah (Adellia & Wulandari, 2024).

Beberapa masalah yang masih ditemukan, terkait rendahnya kinerja guru, karena tingkat motivasi dan kedisiplinan guru masih rendah dan kurang, ditunjukkan masih banyak guru ‘ogah’ mengikuti pelatihan dan mengembangkan bahan ajar, juga beberapa fenomena guru hadir ke sekolah terlambat. Rendahnya tingkat kemauan untuk berprestasi, hal ini dinilai para pengawas sekolah bahwa masih banyak ditemukan guru dalam menjalankan tugas profesinya hanya sebatas menghabiskan jam mengajarnya. Dan yang utama, masih kurangnya inovasi dan kreatifitas guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Untuk hal tersebut, perlu terus pimpinan sekolah dalam hal ini Kepala sekolah, harus memberi motivasi pada guru. Armstrong yang dikutip Damanik (2019), menyebutkan terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi kualitas guru, yaitu: (1) motivasi, (2) kompetensi, (3) pemahaman dan penerimaan tugas, serta (4) peluang kerja. Maka dorongan motivasi yang kuat, baik dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari lingkungan (*ekstrinsik*), sangat menentukan kinerja, profesionalisme, serta kualitas mengajar di sekolah. Motivasi dalam bekerja sangat penting untuk menjamin ketercapaian tujuan sekolah. Motivasi adalah daya dorong yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkannya bekerja dan menampilkan sikap yang sesuai dengan potensinya (Hardianto, 2015).

Motivasi guru, tidak berdiri sendiri, ada sekurangnya 4 faktor yang memperkuat motivasi guru, yakni: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah: Gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif menumbuhkan rasa nyaman dan semangat bekerja. (2) Supervisi Akademik: Pendampingan dan pembinaan yang bersifat dialogis membantu guru mengatasi kesulitan mengajar. (3) Penghargaan (*Reward*): Pemberian apresiasi atas prestasi atau kinerja yang baik terbukti meningkatkan gairah kerja. Dan (4) Kesejahteraan dan Budaya Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan fasilitas yang memadai menaikkan kepuasan profesi. Oleh karenanya, Motivasi guru dan tenaga kependidikan perlu selalu dijaga dan ditingkatkan. Motivasi guru dan tenaga kependidikan sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Hardianto *et al.*, 2023).

Selain itu, kinerja guru yang rendah juga bisa disebabkan oleh sejumlah variabel, terutama dalam hal perhatian terhadap kesejahteraan dan perlindungan mereka, serta banyaknya guru yang belum diikutsertakan dalam pelatihan dan pendidikan keguruan. Maka dengan dilakukan pelatihan secara periodik, mulai dengan memahami benar hakikat guru di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi belakangan ini, menerapkan metode dan model-model yang terbaru yang menyenangkan, mengimplementasikan kompetensinya sesuai dengan diatur dalam undang-undang guru dan peraturan lain.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2009). Dengan memberi pelatihan, ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Namun, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan (Sofyandi, 2008).

Pelatihan yang tepat dilakukan menurut sebagai pakar, yakni pelatihan berbasis *Ongoing Professional Development* (Pengembangan Profesional Berkelanjutan) yang bersifat praktis, kontekstual, berpusat pada masalah nyata di kelas, serta menerapkan prinsip andragogi (pembelajaran orang dewasa) dengan metode pendampingan dan refleksi (Sudrajat, 2017; Rusdarti *et al.*, 2023; Sriyati *et al.*, 2023). Dengan sasaran fokusnya pada aspek pedagogic, teknologi digital, serta karakter dan konseling.

Pelatihan berbasis *Ongoing Professional Development* atau yang lebih dikenal sebagai *Continuing Professional Development* (CPD) adalah proses belajar seumur hidup yang terencana dan terus-menerus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja seseorang secara konsisten sepanjang karier mereka. Dengan konsep dasarnya adalah; proses terstruktur untuk menjaga kompetensi agar tidak tertinggal, gabungan antara peningkatan teori dan praktik kerja nyata, dan tanggung jawab pribadi untuk memajukan profesi yang dijalani.

Continuing Professional Development (CPD) merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang dilakukan secara sistematis untuk mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi profesional tenaga kesehatan sepanjang masa kariernya (Harahap & Tambunan, 2026; Amir *et al.*, 2024).

Diantaranya, bidang pelatihan Teknologi Informasi (IT) yang tepat, seperti lokakarya media pembelajaran digital dan pemanfaatan perangkat lunak interaktif, terbukti secara signifikan meningkatkan kompetensi pedagogik dan kinerja guru. Peningkatan ini berdampak langsung pada mutu pengajaran di kelas serta kemampuan guru beradaptasi dengan kebutuhan pendidikan modern.

Karena proses pembelajaran merupakan interaksi antara guru dan siswa yang terjadi secara dua arah melalui komunikasi aktif antar keduanya (Lisa *et al.*, 2019; Ropiani, 2018). Proses interaksi berjalan dengan baik membutuhkan sebuah bantuan alat (perantara) yakni media. Media pembelajaran merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan pengirim kepada penerima, sehingga dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan minat peserta didik untuk belajar. Penggunaan media pembelajaran yang tepat akan berdampak pada proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Syaribuddin *et al.*, 2016). Oleh karena itu, media pembelajaran yang menarik dan interaktif diperlukan agar proses pembelajaran berlangsung secara optimal karena dapat menumbuhkan minat dan motivasi belajar siswa (Syahroni *et al.*, 2020).

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian melalui survei pada sampel guru SD se-Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen. Menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel dan berpengaruh pada variabel tujuan (Marwan, *et al.*, 2023). Dalam hal ini mengukur kinerja guru akibat dampak pemberian motivasi yang kuat dan pelatihan yang tepat.

Populasi UPT SD Negeri di kecamatan Juli Kabupaten Bireuen terdapat 19 unit, penelitian ini menentukan jumlah sampel sebanyak 35 guru mewakili 5 UPTD SD Negeri se-Kecamatan Juli – Bireuen, yakni UPTD SDN 1 Juli, SDN 3 Juli, SDN 5 Juli, SDN 9 Juli, dan UPTD SDN 14 Juli. Adapun operasional variabel dinyatakan berikut ini:

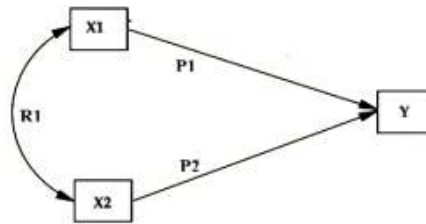
Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi
Motivasi yang Kuat	Menyatakan bahwa motivasi kuat pada seorang guru terwujud nyata dalam bentuk keikhlasan, rasa cinta atau kasih sayang, serta idealisme yang tinggi untuk mencerdaskan murid (Warsono (2017). Motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energik yang menentukan arah, intensitas, serta ketekunan usaha seseorang dalam menuntaskan tugas pekerjaannya (Colquitt <i>et al.</i> , 2015; Robbins & Judge, 2017)	• Motivasi Intrinsik: • Motivasi Ekstrinsik:
Pelatihan berbasis <i>Ongoing Professional Development</i>	Pelatihan berbasis <i>Ongoing Professional Development</i> (Pengembangan Profesional Berkelanjutan) yang bersifat praktis, kontekstual, berpusat pada masalah nyata di kelas, serta menerapkan prinsip andragogi (pembelajaran orang dewasa) dengan metode pendampingan dan refleksi (Sudrajat, 2017; Rusdarti <i>et al.</i> , 2023; Sriyati <i>et al.</i> , 2023). Marchington & Wilkinson (2005) menyatakan upaya pembaruan pengetahuan dan peningkatan kompetensi profesional yang dilakukan secara sadar oleh karyawan sepanjang masa kerjanya. Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan baik dalam bentuk formal maupun informal.	• Pedagogik: • Teknologi Digital • Karakter dan Konseling
Kinerja Guru	Perubahan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan peran dan amanah yang diberikan serta tingkat keberhasilan sesuai standar wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan (Kawiana, 2019; Barnawi & Arifin (2012).	• Kualitas Kerja • Ketepatan Waktu • Tanggung Jawab • Tingkat Keberhasilan • Prestasi

b. Alat Analisis

Untuk analisis dan pembuktian hipotesis digunakan analisis jalur, dengan mengembangkan model struktural kausal antar variabel *eksogen* mempengaruhi variabel *endogen*, guna mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, berdasarkan koefisien jalur. Dan model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data, yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan matriks korelasi empiris. Jika kedua matriks relatif sama, maka model dikatakan "cocok" atau fit (Marwan *et al.*, (2023).

Maka model jalur dikembangkan dinyatakan dalam gambar 1, berikut:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Analisis secara statistik, analisis ini mengandalkan data yang valid dan reliable dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, *et al*, 2025). Dan juga asumsi yang dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas maupun multikolinieritas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengumpulan data melalui kuesioner. Instrumen variabel kinerja guru diukur dengan 10 butir pernyataan. Hasil pengujian validitas dinyatakan valid dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,731, dengan tingkat validitas terendah 0,546 dan tertinggi 0,882. Sedangkan instrument variabel motivasi yang kuat dijabarkan dalam 6 butir pernyataan, hasil uji dinyatakan valid dengan tingkat validitasnya 0,782, terkecil 0,447 dan tertinggi 0,891. Variabel kkerja pelatihan berbasis *Ongoing Professional Development* diuraikan dalam 6 butir pernyataan dinyatakan valid dengan tingkat terendah 0,671 dan tertinggi 0,852 dengan rata-rata 0,763.

Lalu dilakukan uji reliabilitas menggunakan standar *Cronbach's Alpha*, dimana dihariskan koefiosien reliabilitasnya diatas 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Kinerja guru	0,887	10	Reliable Tinggi
Motivasi yang Kuat	0,784	6	Reliable Tinggi
Pelatihan berbasis <i>Ongoing Professional Development</i>	0,751	6	Reliable Sedang
Rata-rata	0,807		Reliable Tinggi

Berdasarkan output yang diperoleh dari tabel di atas, seluruh variabel reliabel, dengan kualitas tinggi.

2). Uji Asumsi Model

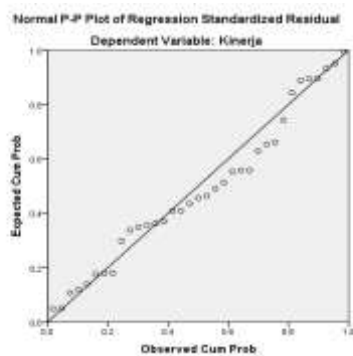
a). Uji Persyaratan dalam Model

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi klasik atau mengalami penyimpangan. Uji asumsi klasik yang diterapkan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

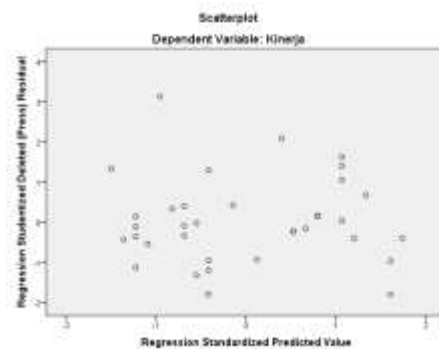
Pertama, dilakukan uji normalitas dideteksi melalui analisa grafik dan statistik. Model yang paling baik adalah apabila datanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasilnya diperoleh sebagaimana dinyatakan dalam gambar 2.

Kedua, dilakukan ujiheterokedastisitas, yang mendeteksi terjadi kesalahan atau residual dari model yang diamati, jika tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasilnya dinyatakan dalam gambar 3.

Dan *ketiga*, uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Hasilnya ditunjukkan dalam tabel 3 berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
Jalur	(Constant)		Tolerance	VIF
	Motivasi	.077	.207	4.831
	Pelatihan	.087	.207	4.831

Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

b). Hasil analisis Jalur

Data penelitian terhadap 35 sampel guru di lima UPTD SD Negeri Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen, diolah dengan SPSS, dengan analisis model jalur yang menentukan pengaruh variabel motivasi yang kuat, dan pelatihan berbasis *Ongoing Professional Development* atau pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk melihat dampaknya pada peningkatan kinerja guru. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Model Analisis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	997.066	2	498.533	29.451	.000 ^b
	Residual	541.677	32	16.927		
	Total	1538.743	34			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi						

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 29,451, dan statistik ini signifikans pada taraf uji dibawah 5%. Lalu diukur hubungan kausal antar variabel eksogen, dengan hasilnya berikut:

Langkah selanjutnya, menentukan nilai koefisien korelasi yang menyatakan kausalitas antar variabel eksogen, dan nilai koefisien jalur. Hasilnya dinyatakan berikut ini:

Tabel 5. Hubungan Kausalitas antar Variabel Eksogen

Correlations				
			Motivasi	Pelatihan
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.902**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Hasil tabel diatas, menunjukkan adanya hubungan kausalitas antara motivasi guru yang kuat dengan pelatihan berbasis *Ongoing Professional Development*, tergolong besar yakni 0,902.

Dan terakhir diukur / dihitung nilai koefisien jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen, berdasarkan nilai *Standardized Coefficients*, yang ditunjukkan pada tabel 6 berikut:

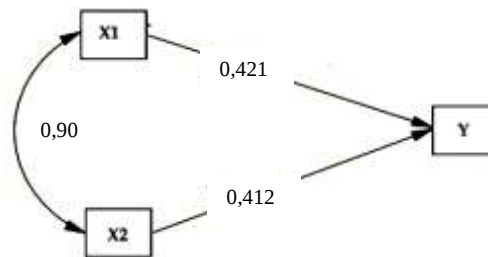
Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur antar Variabel Eksogen terhadap Endogen

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
Jalur	(Constant)		1.190	.243
	Motivasi	.421	1.824	.077
	Pelatihan	.407	1.767	.087

Dependent Variable: Kinerja

Kedua koefisien jalur, signifikans pada taraf uji 10%, yang menyatakan adanya pengaruh motivasi guru yang kuat dan pelatihan berbasis *ongoing professional development* terhadap kinerja guru.

Sehingga model jalur penelitian yang dilakukan, dinyatakan dalam diagram jalur berikut:



Gambar 4. Hasil Model Struktural

b). Pembahasan

(1). Analisis Kinerja Guru dengan Pemberian Motivasi yang Kuat

Besarnya motivasi yang kuat dimiliki guru berdampak langsung pada kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx1} = 0,421$). Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,421)^2 \times 100\% = 17,72\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi yang kuat dimiliki guru melalui pelatihan berbasis *ongoing professional development*, yakni $(0,421)(0,902)(0,407) \times 100\% = 15,46\%$. Maka besarnya pengaruh total motivasi yang kuat dimiliki guru pada kinerja guru, yakni 33,18%.

Kinerja guru yang tinggi sangat bergantung pada pemberian motivasi yang kuat. Motivasi kerja yang baik mendorong guru untuk mengajar secara optimal, menyiapkan materi dengan matang, serta meningkatkan kualitas belajar siswa di sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Fischer, 2020; Pallas, 2023). Kualitas kinerja guru akan menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan bagian yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan.

Sebagai seorang pendidik profesional, setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda dengan guru lainnya. Herzberg menyatakan bahwa motivasi kerja bukanlah suatu dimensi tunggal, tetapi tersusun atas dua faktor, yaitu: faktor motivator (pemuas) dan faktor *hygiene*. Faktor motivator adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dapat berupa prestasi kerja, pengakuan atas kemajuan, perasaan bahwa apa yang dikerjakannya penting dan tanggung jawab. Dan faktor *hygiene* mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, status, dan pengawasan. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi ketidakmemenuhannya dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Tiong, 2023).

(2). Analisis Kinerja Guru dengan Pelatihan berbasis Ongoing Professional Development

Besarnya dampak langsung pelatihan berbasis *ongoing professional development* terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($p_{yx2} = 0,407$). Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,440)^2 \times 100\% = 16,57\%$. Dan pengaruh tak langsung pelatihan berbasis *ongoing professional development* melalui motivasi yang kuat dimiliki guru pada kinerja, yakni $(0,407)(0,902)(0,421) \times 100\% = 15,46\%$. Maka besarnya pengaruh total pelatihan berbasis *ongoing professional development* pada kinerja guru, yakni sebesar 32,03%.

Hasil uji terbukti adanya peningkatan kinerja guru dari aspek pelatihan berbasis *ongoing professional development*, baik langsung ataupun melalui motivasi guru sebesar 32,03%.

Hal ini sesuai pengalaman dan penelitian Muzaki & Aimah (2026), bahwa pelatihan berbasis *ongoing professional development* (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru melalui pembaruan keterampilan pedagogi, penguasaan materi, dan kemampuan refleksi diri. Proses belajar yang terus-menerus ini membantu guru beradaptasi dengan kebutuhan siswa serta kurikulum modern yang dinamis. Hasil temuan penelitian menegaskan urgensi perancangan program CPD yang lebih kontekstual, partisipatif, dan berorientasi pada kebutuhan guru agar mampu berfungsi secara optimal sebagai strategi pengembangan profesional berkelanjutan di sekolah.

Dalam konteks tuntutan pendidikan yang berkembang pesat yang ditandai dengan reformasi kurikulum, inovasi pedagogis, integrasi teknologi, dan peningkatan akuntabilitas guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi profesional mereka. Oleh karena itu, Pengembangan Profesional Berkelanjutan dengan pelatihan berbasis *ongoing professional development* telah muncul sebagai pendekatan sistematis dan berkelanjutan untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan praktik profesional guru, sehingga memungkinkan mereka untuk merespons tantangan dinamis ini secara efektif (Sims & Fletcher-Wood, 2021).

Meskipun pelatihan berbasis *ongoing professional development* atau pengembangan profesional berkelanjutan diakui secara luas sebagai mekanisme kunci untuk meningkatkan kualitas guru, namun implementasinya di sekolah-sekolah seringkali masih terfragmentasi dan didominasi oleh aspek administratif daripada berorientasi pada kinerja (König *et al.*, 2022).

(3). Analisis Kinerja Guru dengan Motivasi yang Kuat dan Pelatihan berbasis *Ongoing Professional Development*

Disamping kedua hasil diatas, yang menyatakan secara parsial, maka secara simultan kedua faktor eksogen ini yakni motivasi guru yang kuat, dan pelatihan berbasis *ongoing professional development* berkorelasi positif dengan kinerja guru, sekaligus berdampak positif sebagaimana ditunjukkan dari nilai korelasi dan determinasi berikut:

Tabel 7. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi (R-Square) antar Variabel Eksogen terhadap Endogen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.805 ^a	.648	.626	4.11429

a. Predictors: Pelatihan, Motivasi; dependent: Kinerja Guru.

Hasil korelasi 0,805 menunjukkan cukup erat hubungan motivasi guru yang kuat, dan pelatihan berbasis *ongoing professional development* pada kinerja guru. Dan lebih lanjut nilai determinasi (R-Square) sebesar 0,648 menyatakan variasi kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 64,8% dari variasi motivasi guru, dan hasil pelatihan berbasis *ongoing professional development*.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis jalur, maka disimpulkan beberapahal penting, yakni:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi yang kuat dimiliki guru terhadap kinerja guru, melalui pemberian pelatihan berbasis *ongoing professional development*, sebesar 33,18%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan berbasis *ongoing professional development* terhadap kinerja guru, melalui motivasi yang kuat dimiliki guru, sebesar 32,03%.
- Kontribusi dampak yang diberikan motivasi yang kuat dimiliki guru dan pemberian pelatihan berbasis *ongoing professional development* terhadap kinerja guru, sebesar 64,8%.

Daftar Pustaka

- Alaika Fuad Muzaki, Siti Aimah (2026). Pengembangan Profesional Berkelanjutan Dan Kinerja Guru Di Sekolah-Sekolah Islam: Analisis Lintas Sektoral, *AN NAJAH (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan)* 05(01), 746-757 <https://journal.nabest.id/index.php/annajaj> , e-ISSN: 2964-965X
- Amir, H., Sri Hariyati, T., Novieastari, E., & Pakasi, T. A. (2024). *Continuing Professional Development (CPD) impact for clinical and nursing practice: A systematic literature review*. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(2), 197-205.
- Barnawi dan Mohammad Arifin (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

- Daeng Ayu Riski Ramadhan, Yuli Indah Sari (2025). Penerapan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Pada Karyawan Cuci Motor Ami Mempawah, *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)* 05(02), 45-67, E-ISSN 3046-9937.
- Damanik Rabukit. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 4–5.
- Fischer, C. (2020). Identifying levers related to student performance on high-stakes science exams: Examining school, teaching, teacher, and professional development characteristics. *Teachers College Record*, 122(2).
- Hardianto. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Perspektif Agama Islam. *Hikmah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 45–62.
- Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, Mutia (2023). Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Basicedu* 7(3), 1951-1961, p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147 – DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- Jamaluddin, Asmariyani, Ali Murtopo (2026). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Mutu Pendidikan, *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 3707-3722, e-ISSN 3026-2917
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 673–681. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1163>
- Kawiana, I. (2019). *Spiritual Leadership Membangun Kinerja Organisasi*. UNHI Press
- König, J., Bremerich-Vos, A., & Buchholtz, C. (2022). Teachers’ professional competence and instructional quality. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103735>
- Lisa, J. L., Ariesta, R., & Purwadi, A. J. (2019). Analisis Interaksi Guru dan Siswa Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia di Kelas VII SMPNegeri 15 Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah KORPUS*, 2(3), 270–282. <https://doi.org/10.33369/jik.v2i3.6782>
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi, (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Penerbit Bandar Publishing ISBN: 978-623-4496-11-6
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7.
- Marwan, et al. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS V-25 Edisi Kedua*, Mei 2023, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group
- M. Syamsul Anam (2019). Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Bojonegoro, *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* 2(1), 61-72, ISSN 2615-2142
- Narsih, D., & Guru, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara Dwi Narsih. *1*(1), 94–102.
- Pallas, A. M. (2023). The Rhetoric of Teacher Evaluation: New York City Teachers’ Responses to Performance Labels. *Educational Policy*, 37(3), 769–799. <https://doi.org/10.1177/08959048211049432>
- Putri Adellia, Ayu Wulandari (2024). Pengaruh Kinerja Guru Dan Profesionalisme Guru Terhadap Mutu Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Gedangan Sidoarjo, *E-Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 12(1), 110-120 ISSN: 2252-8253
- Ropiani, M. (2018). Komunikasi Interpersonal Tenaga Pendidik Terhadap Keberhasilan Belajar Siswa Pada MIS Assalam Martapura dan Min Sungai Sipai Kabupaten Banjar. *NALAR: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran Islam*, 1(2), 110. <https://doi.org/10.23971/njppi.v1i2.907>
- Rusdarti, Slamet, A., & Sucihatiningsih. (2023). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Guru Sma Kota Semarang. *Rekayasa*, 16(1), 271–280. <https://doi.org/10.15294/rekayasa.v16i2.17562>

- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69–78. <https://doi.org/10.55178/indm.v4i7.362>
- Sims, S., & Fletcher-Wood, H. (2021). Identifying the characteristics of effective teacher professional development. *Professional Development in Education*. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1876702>
- Sherly, S., Indajang, K., & Dharma, E. (2021). Analisis ketercapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 456–462. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/562381/>
- Sofyandi, Herman (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sridama Yanti Harahap, Dior Manta Tambunan (2026). Pengaruh *Continuing Professional Development* (CPD) Terhadap Pengembangan Diri Perawat, SEHAT: Jurnal Kesehatan Terpadu 5(3), 1077-1084, ISSN : 2774-5848
- Sriyati, S., Muhdi, M., & Rasiman, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 269–279. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.113>
- Sudrajat. (2017). Teachers Professionalism and The Challenge of Education in A Global Era. *Jurnal Al-Murabbi*, 3(2), 2406–2775.
- Syahroni, M., Dianastiti, F. E., & Firmadani, F. (2020). Pelatihan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Keterampilan Guru dalam Pembelajaran Jarak Jauh. *International Journal of Community Service Learning*, 4(3), 170–178, <https://doi.org/10.23887/ijcsl.v4i3.28847>
- Syaribuddin, S., Khaldun, I., & Musri, M. (2016). Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning (Pbl) Dengan Media Audio Visual Pada Materi Ikatan Kimia Terhadap Penguasaan Konsep dan Berpikir Kritis Peserta Didik SMA Negeri 1 Panga. *Jurnal Pendidikan Sains Indonesia (Indonesian Journal of Science Education)*, 4(2), 96–105
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. Deepublish
- Widyaningrum, W., Sondari, E., & Mulyati. (2019). Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di Abad 21 Melalui Pelatihan Pembelajaran Bahasa Inggris. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 35–44. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/JPM/article/view/1600>