VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474

Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

Pengaruh Pelatihan Pembelajaran Mendalam, Pengembangan Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Mengajar Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Upt Sma Negeri 5 Takalar

Satriana, Asri, Andi Widiawati

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

satriana18@guru.sma.belajar.id , drasriwawo01@gmail.com, widiawati1972@gmail.com

Artikel Masuk: 12 Oktober 2026 | Artikel di revisi: 28 Oktober 2026 | Artikel Di terbitkan : 31 Oktober 2026

Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh pelatihan pembelajaran mendalam terhadap peningkatan kinerja guru, (2) Pengaruh pengembangan kompetensi pedagogik terhadap peningkatan kinerja guru, (3) Pengaruh motivasi mengajar terhadap peningkatan kinerja guru, dan (4) Pengaruh pelatihan pembelajaran mendalam, pengembangan kompetensi pedagogik, dan motivasi mengajar terhadap peningkatan kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 59 orang guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel pelatihan pembelajaran mendalam memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 5 Takalar. (2) Variabel pengembangan kompetensi pedagogik memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 5 Takalar(3) Variabel motivasi mengajar memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 5 Takalar, dan (4) Variabel pelatihan pembelajaran mendalam, pengembangan kompetensi pedagogik, dan motivasi mengajar secara bersama-sama memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 5 Takalar.

Kata Kunci: Pelatihan Pembelajaran Mendalam, Pengembangan Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Mengajar, dan Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of deep learning training on teacher performance, (2) the effect of pedagogical competency development on teacher performance, (3) the effect of teaching motivation on teacher performance, and (4) the simultaneous effect of deep learning training, pedagogical competency development, and teaching motivation on teacher performance at UPT SMA Negeri 5 Takalar. This study employed a quantitative approach involving 59 teachers at UPT SMA Negeri 5 Takalar as respondents. The data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis with SPSS. The results indicate that (1) deep learning training has a significant effect on teacher performance, (2) pedagogical competency development has a significant effect on teacher performance, and (3) teaching motivation has a significant effect on teacher performance at UPT SMA Negeri 5 Takalar. Furthermore, deep learning training, pedagogical competency development, and teaching motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance at UPT SMA Negeri 5 Takalar.

Keywords: *Deep Learning Training, Pedagogical Competence, Teaching Motivation, Teacher Performance*

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan unsur strategis dalam penyelenggaraan pendidikan karena kualitas proses pembelajaran berkaitan erat dengan kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Perubahan kurikulum dan perkembangan kebutuhan peserta didik menuntut guru untuk terus menyesuaikan pendekatan pembelajaran, memperkuat kompetensi, dan mempertahankan profesionalisme. Sari dan Ningsih (2016) membahas keterkaitan pengembangan karier dan kinerja, sedangkan Dudung (2018) menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari penguatan organisasi publik.

Pembelajaran mendalam merupakan pendekatan yang menekankan pembelajaran berkesadaran, bermakna, dan menggembirakan, serta mendorong pemahaman, refleksi, pemecahan masalah, dan penerapan pengetahuan dalam konteks kehidupan peserta didik. Implementasinya menuntut guru memahami pendekatan tersebut dan menerjemahkannya ke dalam perencanaan maupun praktik pembelajaran. Pelatihan dapat menjadi sarana untuk memperkuat pengetahuan dan keterampilan guru, sementara pengembangan kompetensi pedagogik membantu guru memahami karakteristik peserta didik, mengelola pembelajaran, menyesuaikan kurikulum, dan melakukan asesmen.

Kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi, tetapi juga dengan kemampuan melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor pengembangan profesional maupun faktor individual, termasuk motivasi mengajar. Motivasi dapat mendorong ketekunan, partisipasi dalam pengembangan diri, dan kesediaan menyelesaikan tanggung jawab. Literatur tentang pelatihan dan kinerja antara lain dibahas oleh Fizia dan Muttaqin (2018), Nursyahputri dan Saragih (2019), serta Rachmawati (2016), sedangkan kajian motivasi dan kinerja antara lain disampaikan oleh Putri et al. (2019).

UPT SMA Negeri 5 Takalar menjadi konteks empiris untuk menguji hubungan pelatihan pembelajaran mendalam, pengembangan kompetensi pedagogik, dan motivasi mengajar dengan kinerja guru. Ketiga faktor tersebut sebagai variabel yang relevan bagi peningkatan kinerja guru, tetapi tidak menyajikan perbandingan eksperimental atau data lintas sekolah. Karena itu, kontribusi penelitian ini diposisikan secara kontekstual, yakni menyediakan bukti survei dari guru pada satu sekolah, bukan mengklaim bahwa hubungan tersebut belum pernah diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan pembelajaran mendalam, pengembangan kompetensi pedagogik, dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar, baik secara parsial maupun simultan. Secara khusus, penelitian ini mengkaji kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan kinerja guru serta pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Penelitian dilaksanakan di UPT SMA Negeri 5 Takalar, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan, pada Maret–April 2026. Populasi

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

penelitian meliputi seluruh guru PNS/ASN, PPPK, dan honorer yang berjumlah 59 orang. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh atau sensus.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan lima pilihan respons, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel bebas meliputi pelatihan pembelajaran mendalam (X1), pengembangan kompetensi pedagogik (X2), dan motivasi mengajar (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Instrumen mengukur aspek pelatihan, pemahaman dan pengelolaan pembelajaran, motivasi mengikuti dan menjalankan kegiatan, serta pelaksanaan tugas guru.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri atas 9 butir pernyataan untuk mengukur pelatihan pembelajaran mendalam (X_1), pengembangan kompetensi pedagogik (X_2), motivasi mengajar (X_3), dan kinerja guru (Y) di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Setiap butir pernyataan disusun untuk merepresentasikan indikator operasional variabel yang diteliti dan diukur menggunakan skala Likert.

Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Pengujian mencakup validitas item, reliabilitas dengan Cronbach's alpha, uji asumsi klasik, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi. Ambang signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil diinterpretasikan sebagai hubungan statistik dalam model survei, bukan sebagai bukti kausalitas definitif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 59 guru. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 25 laki-laki (42,4%) dan 34 perempuan (57,6%). Kelompok usia terbesar adalah 31–40 tahun sebanyak 29 orang (48,4%), disusul usia 41–50 tahun sebanyak 22 orang (38,3%), usia 51 tahun ke atas sebanyak 6 orang (10,0%), dan usia 30 tahun ke bawah sebanyak 2 orang (3,3%). Dari sisi pendidikan, 47 responden (79,7%) berpendidikan S1 dan 12 responden (20,3%) S2. Masa kerja terbanyak adalah 11–20 tahun, yaitu 32 orang (54,3%), diikuti 21–30 tahun sebanyak 22 orang (37,3%), sampai 10 tahun sebanyak 4 orang (6,8%), dan 31–40 tahun sebanyak 1 orang (1,6%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	25	42,4
	Perempuan	34	57,6
Usia	≤ 30 tahun	2	3,3
	31–40 tahun	29	48,4
	41–50 tahun	22	38,3
	≥ 51 tahun	6	10,0
Pendidikan	S1	47	79,7
	S2	12	20,3
Masa kerja	≤ 10 tahun	4	6,8
	11–20 tahun	32	54,3
	21–30 tahun	22	37,3
	31–40 tahun	1	1,6

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

Uji relibilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas terhadap intrumen penelitian dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r-hitung > nilai kritis r-tabel produck moment. Berikut adalah tabel hasil uji realibilitas:

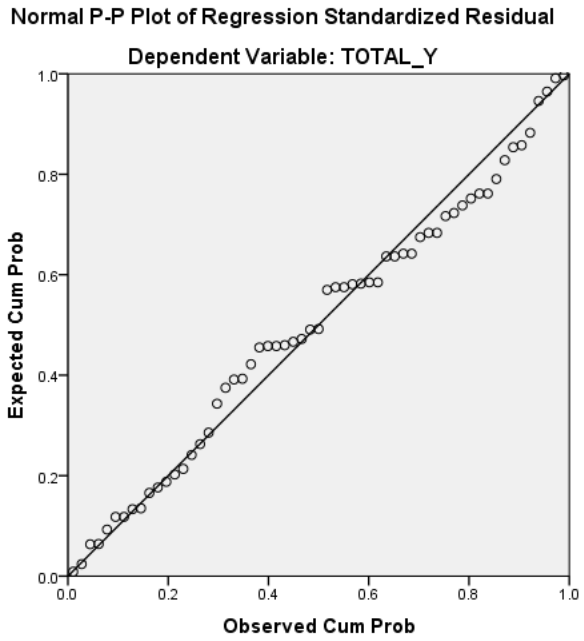
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Pembelajaran Mendalam	0,722	Reliabel
2	Pengembangan Kompetensi Pedagogik	0,810	Reliabel
3	Motivasi Mengajar	0,860	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,802	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas nilai Cronbach's alpha sebesar 0,722 untuk pelatihan pembelajaran mendalam, 0,810 untuk pengembangan kompetensi pedagogik, 0,860 untuk motivasi mengajar, dan 0,802 untuk kinerja guru. Seluruh nilai melebihi batas 0,60 yang digunakan dalam penelitian ini sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Pengujian validitas menunjukkan beberapa butir tidak memenuhi kriteria r hitung lebih besar daripada r tabel;

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik Normal PP Plot of Regression Standardized Residual melalui bantuan Software IBM SPSS Ver. 23.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

Berdasarkan gambar uji normalitas melalui Normal P–P Plot dijelaskan dalam Dengan melihat tampilan gambar normal P-Plot di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta (β)	t-hitung	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	-0,118	2,841	—	-0,042	0,967	—	—
Pelatihan Pembelajaran Mendalam (X1)	0,427	0,104	0,435	4,095	0	0,472	2,12
Pengembangan Kompetensi Pedagogik (X2)	0,299	0,108	0,3	2,778	0,007	0,457	2,188
Motivasi Mengajar (X3)	0,232	0,104	0,219	2,22	0,031	0,548	1,825

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar.

Pelatihan Pembelajaran Mendalam (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,427, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,435, dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan pembelajaran mendalam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan asumsi variabel lain konstan, peningkatan pelatihan pembelajaran mendalam berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Variabel ini memiliki nilai beta terstandarisasi terbesar di antara ketiga variabel independen.

Pengembangan Kompetensi Pedagogik (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,299, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,300, dan nilai signifikansi 0,007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, pengembangan kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, peningkatan kompetensi pedagogik berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, dengan asumsi variabel lain tetap.

Motivasi Mengajar (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,232, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,219, dan nilai signifikansi 0,031. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik motivasi mengajar, semakin tinggi pula kinerja guru yang diprediksi oleh model, dengan asumsi variabel lain konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien ketiga variabel independen bernilai positif. Artinya, peningkatan pada masing-masing variabel diperkirakan meningkatkan kinerja guru ketika variabel independen lainnya dianggap konstan.

Nilai Tolerance pada ketiga variabel berada di atas 0,10, sedangkan nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, berdasarkan kriteria umum tersebut, tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang serius di antara variabel independen dalam model regresi.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Prediktor	Koefisien B	t hitung	p	Kesimpulan
Pelatihan pembelajaran mendalam (X1)	0,427	4,095	< 0,001	Positif dan signifikan
Pengembangan kompetensi pedagogik (X2)	0,299	2,778	0,007	Positif dan signifikan
Motivasi mengajar (X3)	0,232	2,220	0,031	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pembelajaran mendalam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Hasil pengujian parsial menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,427, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,435, nilai t sebesar 4,095, dan nilai signifikansi p < 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan pembelajaran mendalam yang diikuti guru, semakin tinggi pula kinerja guru yang diprediksi dalam model penelitian. Pelatihan dapat membantu guru memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran. Dalam konteks sekolah, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran dapat mendukung guru dalam menerapkan strategi pembelajaran secara lebih terarah dan efektif.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui pentingnya pelatihan sebagai bagian dari pengembangan profesional guru. Pelatihan yang dirancang secara sistematis, memiliki tujuan yang jelas, serta sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbarui pengetahuan dan meningkatkan keterampilan mengajar. Dalam penelitian ini, pelatihan pembelajaran mendalam berkaitan dengan peningkatan kemampuan guru dalam mengimplementasikan pembelajaran di kelas. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya dipahami sebagai kegiatan pengembangan pengetahuan, tetapi juga sebagai upaya untuk memperkuat kemampuan praktis guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu yang dibahas dalam Penelitian ini. Joko Saryono (2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan, Kabupaten Muara Enim. Selain itu, Ibnu Pabreni et al. (2023) melaporkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi, Kabupaten Sukabumi. Temuan-temuan tersebut relevan sebagai pembanding karena sama-sama menempatkan pelatihan sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja guru. Meskipun demikian, perbedaan lokasi, karakteristik responden, dan bentuk pelatihan perlu diperhatikan sehingga hasil penelitian tidak serta-merta dianggap identik.

Dengan demikian, pelatihan pembelajaran mendalam merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Implikasi praktisnya, sekolah perlu mendorong pelaksanaan pelatihan secara terarah dan berkelanjutan, memastikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru, serta memberikan kesempatan untuk mempraktikkan hasil

pelatihan dalam kegiatan pembelajaran. Evaluasi terhadap penerapan hasil pelatihan juga diperlukan agar pengembangan kompetensi yang diperoleh dapat mendukung pelaksanaan tugas guru secara nyata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Hasil pengujian parsial menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,299, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,300, nilai t sebesar 2,778, dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, pengembangan kompetensi pedagogik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan penilaian terhadap hasil belajar. Kemampuan tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan tugas guru secara profesional.

Secara konseptual, pengembangan kompetensi pedagogik merupakan proses peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru perlu memiliki kemampuan untuk mengenali karakteristik, potensi, minat, dan kesulitan belajar peserta didik. Kemampuan tersebut selanjutnya digunakan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, memilih metode yang sesuai, mengelola kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar. Dalam konteks UPT SMA Negeri 5 Takalar, pengembangan kompetensi pedagogik dapat mendukung guru agar lebih terarah dalam melaksanakan proses pembelajaran dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan kondisi peserta didik.

Temuan penelitian ini memperkuat pentingnya pengembangan kompetensi pedagogik sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme guru. Kompetensi pedagogik tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teori pembelajaran, tetapi juga dengan kemampuan menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Guru yang terus mengembangkan kompetensinya memiliki kesempatan untuk memperbaiki perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Namun, hasil penelitian ini secara khusus menunjukkan hubungan pengaruh dalam model yang diuji; temuan tersebut tidak berarti bahwa seluruh aspek kompetensi pedagogik telah diukur secara menyeluruh di luar indikator yang digunakan dalam penelitian.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi pedagogik perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Sekolah dapat mendukung upaya tersebut melalui kegiatan pengembangan profesional, berbagi praktik pembelajaran antarguru, refleksi terhadap pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi berkala terhadap proses belajar mengajar. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu guru meningkatkan kemampuan dalam memahami peserta didik, merancang pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi secara lebih efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Hasil pengujian parsial menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,232, nilai beta terstandarisasi sebesar 0,219, nilai t sebesar 2,220, dan nilai signifikansi sebesar 0,031. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi mengajar, semakin tinggi

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

pula kinerja guru yang diprediksi dalam model penelitian. Motivasi mengajar dapat tercermin melalui dorongan untuk melaksanakan tugas, kesungguhan dalam mendidik peserta didik, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemauan untuk terus memperbaiki kualitas pembelajaran.

Secara konseptual, motivasi mengajar merupakan dorongan yang menggerakkan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Motivasi dapat mendukung kesediaan guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan kegiatan mengajar, menghadapi kendala pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Guru yang memiliki motivasi mengajar dapat terdorong untuk menjalankan tugasnya dengan lebih tekun dan konsisten. Dalam konteks UPT SMA Negeri 5 Takalar, motivasi mengajar menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kesungguhan guru dalam menjalankan peran pendidikan dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Temuan ini menunjukkan bahwa aspek internal guru perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja. Meskipun pelatihan dan pengembangan kompetensi memberikan dukungan terhadap kemampuan profesional, motivasi juga berkaitan dengan dorongan guru untuk menerapkan kemampuan tersebut dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kesempatan memperoleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga dengan kemauan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara konsisten. Penafsiran ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi mengajar memiliki pengaruh positif dan signifikan ketika diuji bersama variabel lain dalam model regresi.

Dengan demikian, motivasi mengajar merupakan salah satu faktor yang perlu dipelihara oleh UPT SMA Negeri 5 Takalar. Sekolah dapat mendukung motivasi guru melalui lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang wajar terhadap kontribusi guru, komunikasi yang baik, serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional. Selain itu, dukungan pimpinan dan pengakuan terhadap pelaksanaan tugas guru dapat menjadi bagian dari upaya menjaga semangat kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong guru melaksanakan tugas secara konsisten dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Tabel 5. Hasil Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regression	390,269	3	130,090	44,156	0,000
Residual	162,037	55	2,946	—	—
Total	552,305	58	—	—	—

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa pelatihan pembelajaran mendalam, pengembangan kompetensi pedagogik, dan motivasi mengajar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 44,156 dengan signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja guru dalam model penelitian. Pelatihan pembelajaran mendalam berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pengembangan kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedangkan motivasi mengajar berkaitan

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

dengan dorongan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Ketiga aspek tersebut memberikan sudut pandang yang saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pendekatan terpadu dalam upaya meningkatkan kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Sekolah perlu memperhatikan pengembangan kemampuan guru melalui pelatihan pembelajaran mendalam, mendorong peningkatan kompetensi pedagogik, serta menjaga motivasi mengajar. Ketiga aspek tersebut dapat dikembangkan secara saling melengkapi melalui program pengembangan profesional, pendampingan, evaluasi pembelajaran, dan dukungan lingkungan kerja. Dengan pendekatan tersebut, peningkatan kapasitas guru diharapkan dapat diikuti oleh perbaikan pelaksanaan tugas dan kualitas pembelajaran.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	AdjustedR Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,841	0,707	0,691	1,71643	2,396

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,707. Nilai tersebut berarti bahwa 70,7% variasi kinerja guru dalam model penelitian dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh pelatihan pembelajaran mendalam, pengembangan kompetensi pedagogik, dan motivasi mengajar. Sementara itu, 29,3% sisanya berkaitan dengan variasi yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, tetapi tidak dapat dinyatakan sebagai faktor yang terbukti memengaruhi kinerja dalam penelitian ini karena tidak diuji secara langsung dalam model.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pembelajaran mendalam, pengembangan kompetensi pedagogik, dan motivasi mengajar masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 5 Takalar. Ketiga variabel tersebut juga secara simultan berhubungan signifikan dengan kinerja guru, dengan model menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pada sampel penelitian. Temuan ini mendukung perlunya pengembangan profesional guru yang terintegrasi. Karena penelitian dilakukan pada satu sekolah dengan metode survei, hasilnya perlu digeneralisasi secara hati-hati.

Implikasi praktis, Sekolah disarankan menyelenggarakan pelatihan pembelajaran mendalam secara berkelanjutan, memberi ruang bagi guru untuk menerapkan hasil pelatihan, memperkuat pengembangan kompetensi pedagogik, serta menjaga motivasi melalui dukungan kepemimpinan, umpan balik, dan kesempatan pengembangan profesional. Penelitian berikutnya perlu menguji faktor lain yang berpotensi terkait dengan kinerja guru.

VISIONER: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Volume : 15 No. 2 Bulan Oktoober, 2026
ISSN : 2252-4853 / EISSN: 2597-7474
Website: https://ejurnal.stiebalikpapan.ac.id/jmbv
Doi: https://doi.org/jmbvV15.i2.707
Halaman : 71 - 80

DAFTAR RUJUKAN

Abdul Majid. 2013. Strategi Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ahmad Yani Kosasil. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Lembaga Sinergi Sriwijaya Peduli. Skripsi tidak diterbitkan.

Amrullah, Mudzirah Nur. 2015. Motivasi dalam Konteks Human Relations. Jurnal Al-Munzir. Vol. 8 No. 1, p. 56-67.

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Arum Janie, Dyah Nirmala. 2012. Statistik Deskriptif & regresi Linier Berganda Dengan SPSS. Semarang: Semarang Uvinersity Press.

A'sad, B. 2002. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2012. Human resource management: An experimental approach.

Dani Adyatma Putra. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Skripsi tidak diterbitkan.

Dudung. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi Pemerintah. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.

Dusauw, A. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(3), 511–521.

Echdar Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia.

Fizia, N., & Muttaqin, M. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. Dinamika UMT, 3(1), 2477–1546.

Fullan, M., Quinn, J., & McEachen, J. 2018. Deep Learning: Engage the world, change the world. SAGE.

Garrison, D. R., & Anderson, T. 2003. E-learning in the 21st century: A framework for research and practice.

Imam Dwi Ajitama, dkk. 2023. Pengaruh Kompetensi Pedagogis, Pelatihan dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Negeri se Kecamatan Batang. Skripsi tidak diterbitkan.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nesha Maharani dkk. 2025. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi di SMK Negeri 8 Padang. Skripsi tidak diterbitkan.

Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). Jurnal Ecodemica, 3(2), 238–247.

Putri, Ekawati Ningtyas, dkk. 2019. Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal JIAGABI. Vol. 8 No. 1, P 26-32.

Rachmawati, F. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Agora, 4(2), 259–264.

Sari, N dan Ningsih. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. EJournal Administrasi Bisnis, 4(2), 620–630.