

# Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso

Indri Novayanti Gala<sup>1</sup>, H. Achmad Ramadhan dan Amram Rede<sup>2</sup>

*indri\_gala@yahoo.co.id*

*1Mahasiswa Program Studi Magister Pendidikan Sains Pascasarjana Universitas Tadulako*

*2 Dosen Program Studi Magister Pendidikan Sains Pascasarjana Universitas Tadulako*

## Abstract

*The purpose of this research was to analyze the influence of training and work motivation of Science Teachers Teaching Performance in Junior High School in Poso. This research is quantitative descriptive survey method conducted from October to December 2015. Population and samples are 33 respondents. Instruments used as a data collection is a questionnaire with multiple regression analysis techniques. Hypothesis test results obtained  $F_{count} > F_{table}$  ( $4,978 > 3,316$ ) and contributions influence of 24,9%. Thus, the results of this study provide information that the training and work motivation to have influence of Science Teachers Teaching Performance in Junior High School in Poso.*

**Keywords:** *Training, Work Motivation, Teacher Teaching Performance*

Proses pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari input, proses dan output. Input merupakan peserta didik yang akan melaksanakan aktivitas belajar, proses merupakan kegiatan dari belajar mengajar sedangkan output merupakan hasil dari proses yang dilaksanakan. Dari pelaksanaan proses pendidikan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, guru mempunyai peranan yang sangat besar dan strategis, karena gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang berhadapan langsung dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus

mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan (Sutikno, 2004).

Peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menuntut guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya, agar kualitas anak didiknya meningkat, kualitas guru juga perlu ditingkatkan. Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, karena guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari orang tua, masyarakat, *stakeholder*, pemerintah dan juga karena guru tetap dianggap memiliki akuntabilitas atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa (Sanaky, 2005).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan kinerja mengajar guru itu sendiri. Menurut Subroto *dalam* Yogaswara (2010), kinerja mengajar guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan

psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Pentingnya kinerja mengajar dalam meningkatkan hasil belajar siswa yang optimal merupakan salah satu kekuatan eksternal yang dapat digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan pengaruhnya dalam mengajar.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Selain itu, motivasi kerja menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bermotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal, khususnya hal yang menyangkut anak didik. Hal ini sejalan dengan pendapat Gusti (2012), bahwa pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pengawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu (Tilaar dan Suryadi, 2001).

Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurhaidah (2011), menunjukkan bahwa pengalaman mengajar,

pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja guru Biologi. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisoh (2008), memberikan hasil pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMP se-kota Poso, diperoleh bahwa guru telah berusaha meningkatkan mutu kinerja dengan mengikuti pelatihan, yang apabila dipresentasikan bahwa 75 % Guru IPA di SMP se-kota Poso telah mengikuti pelatihan yang terkait dengan kegiatan pembelajaran diantaranya Pelatihan Kurikulum KBK, KTSP dan Kurikulum 2013 serta telah mendapatkan pembinaan dalam rangka peningkatan motivasi kerja. Akan tetapi, masih ada sebagian guru yang menunjukkan kinerja yang rendah seperti guru mengajar tanpa persiapan yang baik yaitu tidak membuat administrasi perangkat pembelajaran sebagai bahan persiapan mengajar atau hanya sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton. Demikian pula dengan motivasi kerja guru IPA di SMP se-kota Poso sebagian besar masih berasal dari motivasi ekstrinsik yaitu semangat bekerja apabila ada kenaikan pangkat, pujian ataupun hadiah. Sedangkan motivasi intrinsik guru masih sebagian kecil didapati guru yang mampu meningkatkan motivasi kerjanya misalnya kebutuhan untuk berprestasi. Kondisi kinerja guru yang rendah ini tentunya juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru yang rendah. Untuk itu, diperlukan peningkatan kinerja mengajar guru melalui kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan-pelatihan serta pembinaan motivasi kerja. Melalui kegiatan tersebut diharapkan kinerja mengajar guru akan meningkat seiring dengan semakin baiknya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Hal ini sejalan

dengan pendapat Yamin (2010), bahwa guru bermutu merupakan dambaan bagi pengguna/pelanggan, banyak cara yang dilakukan oleh perorangan guru dan lembaga untuk meningkatkan mutu guru seperti melalui peningkatan jenjang akademik, pelatihan-pelatihan, peningkatan insentif kinerja dan sebagainya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan (1) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso, (2) menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso, (3) menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan terhadap suatu obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini hasil penelitian diolah dan dianalisis secara statistik untuk diambil kesimpulannya. Dengan

menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh guru IPA yang berasal dari 10 sekolah (SMP Negeri maupun Swasta) di kota Poso yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah populasi yaitu 33 orang, dengan mempertimbangkan kelayakan data maka semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari angket pelatihan, motivasi kerja dan kinerja mengajar guru. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 16.0*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden penelitian ini berasal dari guru-guru IPA SMP yang ada di wilayah kota Poso dengan jumlah 33 orang. Data penelitian diperoleh dari hasil analisis angket pelatihan, motivasi kerja dan kinerja mengajar guru. Hasil analisis angket penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Analisis Angket Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Mengajar Guru**

Responden	Skor		
	Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Mengajar Guru
1	73	85	142
2	72	87	140
3	69	89	139
4	73	84	141
5	70	87	139
6	76	79	140
7	68	73	137
8	72	80	142
9	72	85	145
10	69	88	141
11	72	92	140
12	73	85	142
13	64	79	139
14	74	83	140
15	73	86	142
16	76	84	143
17	78	79	140

Responden	Skor		
	Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Mengajar Guru
18	66	76	139
19	74	87	144
20	67	79	137
21	70	83	145
22	71	85	143
23	69	79	140
24	74	77	145
25	72	79	137
26	70	88	143
27	65	90	139
28	68	86	145
29	70	89	143
30	76	90	146
31	74	89	144
32	69	85	143
33	73	87	140

### Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,215 > 1,696$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso diterima. Adapun hasil analisis korelasi antara pelatihan dengan kinerja mengajar guru diperoleh nilai  $R = 0,370$  ( $R_{YX_1} = 0,370$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Selanjutnya,  $R$  Square (pengkuadratan koefisien korelasi  $R$ ) adalah  $0,137$ . Hasil ini memberi makna sebagai kontribusi variabel  $X_1$  terhadap  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0,370^2 \times 100\% = 13,7\%$ . Sedangkan sisanya  $86,3\%$  ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,234 > 1,696$ ), sehingga hipotesis pertama

yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso diterima. Adapun hasil analisis korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru diperoleh nilai  $R = 0,372$  ( $R_{YX_2} = 0,372$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Selanjutnya,  $R$  Square (pengkuadratan koefisien korelasi  $R$ ) adalah  $0,139$ . Hasil ini memberi makna sebagai kontribusi variabel  $X_2$  terhadap  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0,372^2 \times 100\% = 13,9\%$ . Sedangkan sisanya  $86,1\%$  ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,978 > 3,316$ ), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan

terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso diterima. Adapun hasil analisis korelasi antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru diperoleh nilai  $R = 0,499$  ( $R_{YX_1, X_2} = 0,499$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Selanjutnya,  $R$  Square (pengkuadratan koefisien korelasi  $R$ ) adalah 0,249. Hasil ini memberi makna sebagai kontribusi secara bersama-sama variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y = R^2 \times 100\%$  atau  $0,460^2 \times 100\% = 24,9\%$ . Sedangkan sisanya 73,1% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hasil pengujian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja mengajar guru sebagaimana diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-kota Poso. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wardana (2008) yang diperoleh hasil adalah pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru dan memberikan implikasi bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan yang relevan, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso

dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,7%. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja mengajar guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dalam mengajar dapat terlaksana dengan baik jika guru sering mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas atau kinerja guru dalam pembelajaran sehingga kualitas pendidikan pun akan meningkat. Akan tetapi, dengan kontribusi pengaruh yang relatif kecil, dapat diartikan bahwa pelatihan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja mengajar guru karena 86,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Pelatihan yang diikuti oleh guru-guru IPA SMP di kota Poso pelatihan yang telah diikuti guru IPA SMP di kota Poso sudah cukup baik akan tetapi besarnya pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru masih dalam kategori sangat rendah. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kepekaan dari guru yang telah mengikuti pelatihan untuk mengaplikasikan hasil pelatihan yang telah diikuti pada pembelajaran sehingga tidak optimalnya proses belajar mengajar serta keikutsertaan guru-guru dalam pelatihan yang tidak merata.

Hasil penelitian inipun memberikan makna semakin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja guru IPA dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2009), menyebutkan guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Demikian pula halnya pendapat Jahangir (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terjadi perubahan yang signifikan bagi guru yang

mengikuti pelatihan baik dari kategori pengetahuan maupun keterampilan menjadi lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas guru yang tinggi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Motivasi merupakan faktor penting dalam diri manusia yang berperan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja, guru mempunyai dorongan yang semangat baik dari dalam maupun luar dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru IPA SMP di Kota Poso. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Rivai (2008), yang menyatakan bahwa motivasi kerja disimpulkan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur yang membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Demikian pula dengan pendapat Hasibuan (2009) mengungkapkan motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam mengerjakan pekerjaannya sebagai guru. Motivasi kerja guru membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

Hubungannya dengan penelitian ini, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru sebesar 13,9% sehingga dikategorikan sangat rendah. Dapat disebabkan masih kurangnya motivasi dari dalam diri guru (motivasi intrinsik) untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar sehingga motivasi kerja muncul apabila ada pujian, imbalan atau insentif dari apa yang dikerjakannya.

Sekolah sebagai tempat guru melaksanakan tugasnya hendaknya juga terus meningkatkan motivasi kerja guru dengan berupaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong guru bersemangat dalam bekerja. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, pujian serta perhatian dari pimpinan dan rekan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Akan tetapi, setiap guru harus didorong untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya dari dalam diri sendiri seperti memiliki tanggung jawab, tujuan dan tugas/target dengan jelas serta perasaan senang dalam bekerja dan keinginan untuk terus berprestasi sehingga guru akan terus semangat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Uno (2008), bahwa motivasi kerja yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri, dimana motif intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang berhubungan dengan kinerja mengajar guru baik secara parsial maupun secara simultan yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Pelatihan berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja dibutuhkan

karena dapat berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009).

Hasil analisis data penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-kota Poso dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,9% sedangkan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Hasil ini masih lebih besar daripada nilai kontribusi pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja mengajar guru. Hal ini memberi makna bahwa pelatihan akan lebih meningkatkan kinerja mengajar guru apabila diikuti oleh motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Yamin (2010), bahwa guru bermutu merupakan dambaan bagi pengguna/pelanggan, banyak cara yang dilakukan oleh perorangan guru dan lembaga untuk meningkatkan mutu guru seperti melalui peningkatan jenjang akademik, pelatihan-pelatihan, peningkatan insentif kinerja dan sebagainya. Selain itu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Hubungannya dengan penelitian ini, yang menunjukkan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA se-Kota Poso dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,9%, hendaknya dapat memberikan rangsangan terlebih semangat khususnya guru IPA di SMP se-kota Poso untuk terus meningkatkan kinerjanya melalui keikutsertaannya mengikuti pelatihan-

pelatihan relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru, baik yang diadakan di lingkup sekolah maupun Dinas Pendidikan. Kinerja mengajar akan meningkat apabila setiap guru yang telah mengikuti pelatihan mampu menerapkan hasil pelatihan yang telah diikuti pada kegiatan pembelajaran sehingga hal tersebut juga akan berpengaruh pada hasil pembelajaran yang semakin meningkat. Sebagaimana pendapat Imron dalam Septiana (2013), menyatakan bahwa tenaga pendidik atau guru merupakan ujung tombak bagi sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran dengan tepat, mengikuti pelatihan dan sebagainya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Kemauan untuk meningkatkan kinerja tentunya harus didukung oleh motivasi kerja. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya guru yang kinerjanya rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah pula. Hal ini memberi gambaran bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian, pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja mengajar guru. Pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan dan kecakapan dalam bekerja sedangkan motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Melalui pelatihan-pelatihan diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan dan juga mampu meningkatkan mutu

pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran. Motivasi kerja yang baik timbul dari keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar tanpa unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru menjadi terpaksa melaksanakan tugas mengajarnya. Oleh karena itu, dibutuhkan dukungan dan peran dinas pendidikan, pihak sekolah serta komitmen guru yang sungguh-sungguh dalam rangka peningkatan profesionalisme.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso.

### Rekomendasi

1. Guru-guru khususnya guru IPA di SMP se-Kota Poso hendaknya memiliki semangat yang tinggi untuk selalu meningkatkan intensitas pelatihan dengan mengatur waktu luang untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerjanya, seperti mengikuti MGMP dan pelatihan-pelatihan lain yang dapat menunjang kinerja guru.
2. Pihak Dinas Pendidikan maupun Kepala Sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah mengoptimalkan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja seperti pemberian

penghargaan bagi guru yang berprestasi sehingga lebih meningkatkan motivasi kerja guru.

3. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru dengan hasil uji  $R^2$  menunjukkan masih relatif besar dipengaruhi oleh variabel yang lain. Karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjut dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi atau mempunyai hubungan dengan kinerja mengajar guru.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini berkat adanya dukungan, saran dan masukan dari berbagai pihak. Olehnya, dengan segala hormat dan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. H. Achmad Ramadhan, M.Kes sebagai Ketua Pembimbing dan Bapak Dr. Amram Rede, M.Pd sebagai Anggota Tim Pembimbing yang telah banyak memberi masukan, bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini mulai awal sampai penyusunan artikel ini layak dipublikasikan dan segenap keluarga yang mendukung dalam doa, tenaga dan semangat dalam penyelesaian tulisan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gusti. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*: 1-12.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Jahangir.S.F. 2012. In Service Training: A Contributory Factor Influencing Teacher's Performance. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 1(1): 32-37.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muklisoh, N. 2008. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Bresbes. *Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhaidah. 2011. Pengaruh Pengalaman Mengajar Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Guru Biologi di SMA Negeri se- Kota Palu. *Tesis*. Palu: Program Pascasarjana Universitas Tadulako Palu.
- Rivai. V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanaky, H. 2005. Sertifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*:1-13 . Jakarta: Jurusan Tarbiyah.
- Septiana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan UNS* 2(1): 107-118.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, S. 2004. *Menuju Pendidikan Bermutu*. Mataram: NTP. Press.
- Tilaar dan Suryadi. 2001. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uno. 2008. *Model Pembelajaran, Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wardana. 2008. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian* 2(1): 19-31.
- Yamin, M. 2010. *Standarisasi Kerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yogaswara. 2010. Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11(2): 62-76.