

PERFORMANCE ANALYSIS OF MOTIVATION, TRAINING, AND REWARD FACTORS (A Study of Teachers at UPTD SMP Negeri 2 Peudada, Bireuen Regency)

Nia Safira^{1*}, M. Yusuf², Win Konadi³, Rizkan Abqa⁴

¹ Sekretariat Majelis Adat Aceh

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

² Dosen FE Universitas Almuslim – Bireuen, Aceh

³ Dosen STIT Alwashliyah Aceh Tengah-Takengon

*) email: niasafira766@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i12.562

Article history

Received:
September 20, 2025

Revised:
September 26, 2025

Accepted:
September 28, 2025

Page:
42 - 49

Keywords:
*motivation, training,
rewards, teacher
performance*

ABSTRACT: *This study aims to empirically prove the internal and external influences on strengthening teacher performance, based on the variables of motivation, training, and awards. Using a sample of 31 teachers as respondents who work at the UPTD of SMP Negeri 2 Peudada. Applying the path analysis model, the results obtained are: (1) Partially, the motivation, training, and awards factors influence the strengthening of teacher performance. (2) In the model of the relationship between factors, it is stated as $Y = 0.558 + 0.585 X_1 + 0.480 X_2 + 0.430 X_3$ (X_1 : Motivation, X_2 : Training, X_3 : Awards, Y : Performance). And the three suspected variables significantly influence the teacher's performance. It was also found that the motivation factor has the largest contribution. (3) Simultaneously, the three variables have a significant influence on teacher performance with a contribution of 60.7 percent.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh internal dan eksternal tentang penguatan kinerja guru, didasarkan pada variabel motivasi, pelatihan, penghargaan. Menggunakan sampel 31 guru sebagai responden yang bertugas di UPTD SMP Negeri 2 Peudada. Menerapkan model analisis jalur, diperoleh hasil, bahwa: (1) Secara parsial faktor motivasi, pelatihan, dan penghargaan berpengaruh dalam penguatan kinerja guru. (2) Dalam model hubungan antar faktor dinyatakan sebagai $Y = 0.558 + 0.585 X_1 + 0.480 X_2 + 0.430 X_3$ (X_1 : Motivasi, X_2 : Pelatihan, X_3 : Penghargaan, Y : Kinerja). Dan ke-tiga variabel dugaan mempengaruhi secara signifikans pada kinerja guru tersebut. Juga ditemukan faktor motivasi paling besar kontribusinya. (3) Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dengan kontribusi sebesar 60,7 persen.

Pendahuluan (Introduction)

Tiga faktor utama yang sering dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah motivasi, pelatihan, dan penghargaan. Fokus MSDM pada pengelolaan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pentingnya memiliki sumber daya manusia yang unggul tidak dapat dipandang sebelah mata, terutama dalam konteks pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi pendorong utama inovasi dan perbaikan dalam proses belajar mengajar.

Motivasi merupakan faktor internal dari setiap pegawai ataupun guru. Juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, dengan adanya upaya pimpinan dan rekan sejawat memotivasinya. Sementara itu dalam penguatan kinerja guru, perlunya diberi pendidikan lanjutan dan atau pelatihan, yang terbukti berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Program pelatihan yang berkualitas dapat memberikan guru keterampilan dan pengetahuan baru, serta memperbarui metode pengajaran yang mereka gunakan.

Namun, di Indonesia, masih banyak tantangan terkait akses dan kualitas pelatihan yang tersedia. Pelatihan yang kurang memadai dapat berdampak negatif pada kinerja guru dan, pada gilirannya, kualitas pembelajaran.

Program pemberian penghargaan atau reward, perlu dilengkapi untuk memacu dan menghargai usaha guru terus berprestasi. Penghargaan yang diberikan kepada guru, baik berupa insentif finansial maupun pengakuan non-material, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Ketika guru merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi dalam mengajar.

Keterkaitan antara ketiga faktor ini sangat signifikan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan meningkatkan keterampilan mereka. Di sisi lain, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi guru, karena mereka merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi tantangan di kelas. Hal ini perlu menjadi kebijakan dan pegangan pimpinan sekolah atau Kepala Sekolah, dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru.

Secara keseluruhan, pengaruh motivasi, pelatihan, dan penghargaan terhadap kinerja guru di Indonesia sangat kompleks. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan kinerja guru yang optimal. Dengan pengelolaan yang baik terhadap ketiga faktor ini, diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia dapat meningkat, menghasilkan generasi yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan. Upaya meningkatkan kinerja guru bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan tanggung jawab kolektif. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk saling mendukung agar tujuan pendidikan yang lebih baik dapat tercapai.

UPTD SMP Negeri 2 Peudada, sebagai salah satu lembaga pendidikan di Kabupaten Bireuen, memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut. Namun, seperti halnya sekolah-sekolah lain di Aceh, sekolah ini juga menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor seperti motivasi kerja yang rendah, kurangnya pelatihan yang relevan, dan sistem penghargaan yang belum optimal dapat menjadi penghambat bagi peningkatan kinerja guru. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa tingkat motivasi guru perlu ditingkatkan.

Beberapa guru menunjukkan kurangnya antusiasme dalam mengajar, kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Selain itu, program pelatihan yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan guru, dan sistem penghargaan yang diterapkan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah, secara khusus dalam membentuk karakter dan potensi siswa. Namun, hasil survei yang dilakukan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa 65% guru merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan, guru yang mengikuti pelatihan secara berkala menunjukkan peningkatan kinerja hingga 30%. Namun, di SMP Negeri 2 Peudada, hanya 40% guru yang terlibat dalam program pelatihan yang diselenggarakan.

Hasil wawancara dengan para guru di sekolah tersebut, disimpulkan sementara bahwa ada 70% merasa perlu adanya peningkatan dalam program pelatihan dan penghargaan. Selain itu, 60% guru mengaku tidak mendapatkan umpan balik yang jelas terkait kinerja mereka, yang menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam evaluasi kinerja. Maka penelitian ini menjadi penting untuk melihat sejauhmana ketiga faktor tersebut berperan dalam penguatan kinerja guru.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengaruh Motivasi Terhadap Penguatan Kinerja

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi, menurut Robbins dan Judge (2018) adalah dorongan yang mempengaruhi individu untuk berperilaku dan bekerja dengan cara tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki keinginan untuk mencapai tujuan dan memenuhi ekspektasi.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas (Herzberg, 2019). Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas akan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan insentif dapat meningkatkan motivasi dan

kinerja secara signifikan. Lebih lanjut, motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan sering kali lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Menurut Deci dan Ryan (2021), karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih kreatif dan inovatif, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Dengan demikian, jelas bahwa motivasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang memotivasi akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian Salma & Yusuf (2023) dan Husin & Kamaruddin (2024) membuktikan bahwa selain adanya tunjangan kinerja sebagai reward, faktor motivasi sangat penting di berikan pimpinan dalam penguatan kinerja.

b). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas mereka. Menurut Noe (2017), pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga untuk membangun kepercayaan diri dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Program pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja (Salas *et al.*, 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Kirkpatrick (2019) bahwa pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Lebih lanjut, pelatihan yang berkelanjutan dapat menciptakan budaya belajar dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan inovasi dan efisiensi.

Investasi dalam pelatihan menunjukkan komitmen institusi/perusahaan terhadap pengembangan karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover. Dengan demikian, jelas bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memberikan perhatian pada program pelatihan yang efektif akan mendapatkan manfaat dalam bentuk peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Blanchard dan Thacker, 2020).

c). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja

Penghargaan, baik berupa materi maupun non-materi, dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat untuk meningkatkan kinerja. Herzberg (2019) menyatakan, penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian mereka dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang berdampak positif pada produktivitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Penghargaan juga menciptakan rasa dihargai dan diakui di antara karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Eisenberger dan Shanock (2018) yang menunjukkan bahwa penghargaan yang konsisten dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Dan penelitian Erizal, E., & Kamaruddin, K. (2024), bahwa reward diperlukan dalam upaya menghargai hasil kerja pegawai yang mampu menguatkan kinerjanya.

Selain itu, penghargaan dapat memperkuat budaya kerja yang positif dalam organisasi. Organisasi yang mengimplementasikan sistem penghargaan yang baik akan menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, serta meningkatkan loyalitas mereka. Menurut Kahn (2020), penghargaan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, jelas bahwa penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang mampu memberikan penghargaan yang tepat dan konsisten akan merasakan manfaat dalam bentuk peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. dapat merujuk langsung ke sumber-sumber tersebut untuk informasi lebih lanjut. Oleh karenanya perencanaan SDM dalam upaya revitalisasi SDM termasuk pemberian reward pada pegawai berprestasi penting (Setia, R., Iskandar, R., & Juanda, J. 2025).

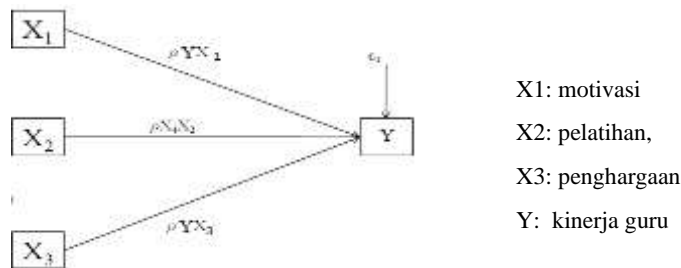
Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode yang Digunakan

Menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menghasilkan ukuran yang objektif dengan pendekatan analisis matematik/statistik secara data numerik antar variabel yang ditelitinya (Marwan, dkk, 2023). Hasil penelitian dari kuantitatif dapat dieksplorasi lebih lanjut untuk mencari tahu

nilai pengaruh atau hubungan antar variabel lebih bermakna dan tidak hanya sekedar angka-angka statistik yang ditampilkan (Marwan, *et al.*, 2025).

Dan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independent yakni motivasi, pelatihan, dan penghargaan terhadap variabel dependent yakni kinerja guru, dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Populasi penelitian ini seluruh guru yang bertugas di UPTD SMP Negeri 2 peudada, sejumlah 31 orang. Dengan karakteristik, terbanyak berusia antara 31-40 tahun (45,2%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden atau 77,4%. Dengan mayoritas tingkat pendidikan Sarjana (90,3%).

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian dengan beberapa variable terpilih yang dikonsepskan berikut;

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Motivasi (X1): Proses yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi sangat penting dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan prestasi siswa (Suwatno, 2014)	a. Kebutuhan Fisiologi b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan e. Kebutuhan aktualisasi diri
Pelatihan (X2) Proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap seseorang agar lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Hartono,2016; Dewi K., 2021).	a. Kepuasan Peserta b. Keterlibatan Peserta c. Transfer Pembelajaran d. Penerapan Keterampilan e. Perubahan Perilaku f. Peningkatan Kinerja g. Dampak Organisasi
Penghargaan (X3) Pendapatan yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012)	a. Kepuasan b. Relevansi c. Motivasi d. Dampak e. Evaluasi f. Keterlibatan Organisasi g. Budaya Organisasi.
Kinerja (Y) Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan pada suatu periode waktu (Fahmi, 2011)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga dimulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan secara pasti.

Dari 4 (empat) variabel yang diamati, hasil uji validitas dinyatakan valid, sebagaimana berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir (Item)	Rmin	Rmax	Tingkat Validitas
Motivasi	5	0,356	0,557	0,528
Pelatihan	7	0,323	0,675	0,573
Penghargaan	7	0,332	0,582	0,516
Kinerja	4	0,441	0,673	0,634

Kemudian dilakukan uji kehandalan atau reliabilitas digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Responden	Butir Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Alpha</i>
1.	Motivasi (X ₁)	31	5	0,745	0,60
2.	Pelatihan (X ₂)	31	7	0,778	0,60
3.	Penghargaan (X ₃)	31	7	0,749	0,60
4.	Kinerja guru (X ₄)	31	4	0,809	0,60

Berdasarkan Tabel 3 di atas, tingkat reliabilitas dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang dipersepsikan, maka untuk semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (KS Test). Hasil pengujian normalitas sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Uji Normalitas Data

		Studentized Deleted Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	1.02287607
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	.058
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-.066
		1.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian ini menunjukkan semua variabel mempunyai nilai Sig pada pengujian dua sisi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam variabel penelitian terdistribusi normal.

Lalu, uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

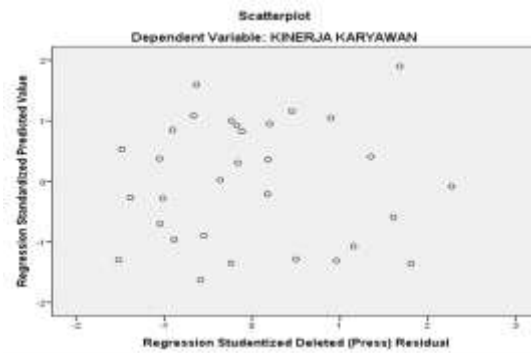
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MOTIVASI	.840	1.191
PELATIHAN	.850	1.176
PENGHARGAAN	.983	1.017

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil analisis yang disajikan menandakan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi multikolinieritas dan baik untuk digunakan.

Dan juga dilakukan uji heterokedastisitas dalam model regresidengan grafik *scatter plot* dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika variabel bebas signifikan secara statistik

mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi

Uji Model dan Koefisien Regresi

Hasil pengolahan data tentang taksiran nilai koefisien regresi antar variabel dependen (X) terhadap variabel Independen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	.558	.999	7.558	.000
MOTIVASI	.585	.512	2.762	.000
PELATIHAN	.480	.459	2.499	.000
PENGHARGAAN	.430	.666	3.863	.000

Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel, hasil koefisien regresi variabel motivasi: $\beta_{yx1} = 0,585$ dan hasil uji signifikansi. Hasil koefisien regresi variabel pelatihan: $\beta_{yx2} = 0,480$ dan hasil uji signifikansi. Hasil koefisien regresi variabel penghargaan: $\beta_{yx3} = 0,430$ dan hasil uji signifikansi pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Koeifisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.554 ^a	.607	.630	1.67099	2.523

a. Predictors: (Constant), penghargaan, pelatihan, motivasi

b. Dependent Variable: *Kinerja Guru*

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja guru diperoleh R sebesar 0,554 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,554.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,607 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Motivasi, Pelatihan, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru pada UPTD SMP Negeri 2 Peudada Kabupaten Bireuen sebesar 60,7%.

Pembahasan

Hasil analisis regresi dinyatakan dalam model yang signifikans: $Y = 0.558 + 0.585 X_1 + 0.480 X_2 + 0.430 X_3$ (X₁: Motivasi, X₂: Pelatihan, X₃: Penghargaan, Y: Kinerja). Dan ke-tiga variabel dugaan mempengaruhi

secara signifikans pada penguatan kinerja guru tersebut. Juga ditemukan faktor motivasi paling besar kontribusinya.

Faktor motivasi, pelatihan, penghargaan, dan penguatan kinerja adalah konsep yang saling berkaitan dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi memiliki perbedaan mendasar. Memahami perbedaan ini sangat penting untuk menciptakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penguatan Kinerja (*Reinforcement*) adalah proses yang meningkatkan kemungkinan suatu perilaku akan terulang kembali di masa depan dengan memberikan konsekuensi setelah perilaku tersebut terjadi. Penguatan kinerja berfokus pada hasil dari perilaku, bukan sekadar pemberian penghargaan. Jadi dapat dikatakan bersifat proses, bukan hanya satu benda atau peristiwa tertentu. Dengan tujuannya menguatkan perilaku positif dan mengurangi perilaku negatif melalui konsekuensi yang relevan bagi individu.

Motivasi memicu perilaku, penguatan mengarahkan dan mempertahankan perilaku tersebut. Seorang guru misalnya, memiliki motivasi intrinsik (misalnya, ingin maju dalam karir) yang mendorongnya bekerja keras. Perusahaan kemudian menggunakan penguatan positif (misalnya, pujian atau bonus) untuk menguatkan perilaku kerja keras tersebut.

Penghargaan dapat menjadi bentuk penguatan. Penghargaan, seperti bonus kinerja, bisa menjadi bagian dari proses penguatan positif. Pemberian penghargaan secara strategis setelah kinerja yang baik akan memperkuat perilaku tersebut.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi lingkungan dari dalam organisasi, lingkungan dari luar organisasi, dan dari diri individu itu sendiri. Moehariono (2012) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu yakni: 1) harapan mengenai kompensasi, 2) dorongan atau motivasi, 3) kebutuhan, 4) kemampuan, 5) tanggapan individu terhadap tugas, 6) kompensasi internal dan eksternal, 7) tanggapan terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Maka sebuah usaha organisasi mendukung karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya.

Sedangkan penghargaan menurut Hafiza dkk dalam Zuhariyah, *et al.* (2022). ialah norma timbal balik, yang berfokus pada kemampuan organisasi untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas usaha-usaha mereka. Penghargaan (*rewards*) ini bisa berupa penghargaan intrinsik (perasaan semangat, energi, antusiasme dan kemandirian) maupun penghargaan ekstrinsik (gaji, hubungan antar rekan kerja, keamanan, dan kesehatan). Dengan adanya penghargaan ini diharapkan pegawai (guru) dapat meningkatkan lagi kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi/sekolah dan pekerjaan. Penghargaan yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut dapat menjadi motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Penghargaan yang diterima oleh karyawan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan tingkat karyawan. Motivasi adalah proses psikologis untuk menghasilkan perilaku dan mengarahkannya ke arah pencapaian tujuan atau perilaku yang berorientasi pada tujuan (*goal-directed behaviour*). Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tepat dan benar diharapkan dapat meningkatkan dan penguatan pada kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial faktor Motivasi, Pelatihan, dan Penghargaan terhadap penguatan Kinerja guru.
2. Hasil analisis regresi dinyatakan dalam model yang signifikans: $Y = 0.558 + 0.585 X_1 + 0.480 X_2 + 0.430 X_3$ (X_1 : Motivasi, X_2 : Pelatihan, X_3 : Penghargaan, Y : Kinerja). Dan ke-tiga variabel dugaan mempengaruhi secara signifikans pada penguatan kinerja guru tersebut. Juga ditemukan faktor motivasi paling besar kontribusinya.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2020). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Upper Saddle River: Pearson.
- 2) Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2021). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer.

- 3) Eisenberger, R., & Shanock, L. (2018). Rewarding Good Performance: The Role of Rewards in Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 87-98.
- 4) Erizal, E., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Camat dengan Memperhatikan Faktor Lingkungan, Budaya Kerja dan Reward (Studi pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(3), 1–7. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i3.52>
- 5) Fahmi. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Alfabeta.
- 6) Gareth Jones, & Jennifer George. (2018). *Contemporary Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- 7) Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- 8) Herzberg, F. (2019). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- 9) Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i1.35>
- 10) Kirkpatrick, D. L. (2019). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- 11) Luthans, F. (2020). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- 12) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 13) 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
- 14) Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- 15) Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- 16) Permata Sari Diah Zuhariyah, et al. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiban Inten, *Manajerial*, 21(2), 135-144. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- 17) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- 18) Rudi Hartono. (2016). *Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 19) Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2018). *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- 20) Salma, S., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Sertifikasi Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah MIN dalam Gugus Peusangan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(3), 13–24. <https://doi.org/10.63855/skt.v2i3.27>
- 21) Setia, R., Iskandar, R., & Juanda, J. (2025). Analisis Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Revitalisasi SDM (Studi Kasus pada Dinas PUPR Bireuen). *Singkite Journal*, 4(2), 79–86. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.77>
- 22) Suwatno. (2014). *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.