



Pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap karir guru penggerak di Kota Pekanbaru

The influence of training and awards on the career of driving teachers in the City of Pekanbaru

Rahmat Junaid, Arwinence Pramadewi, Marni Srihartati Harefa*

Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap karir guru penggerak di Kota Pekanbaru.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini dilakukan di Balai Guru Penggerak (BGP) dan menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan sampel 142 guru penggerak dan sasarannya adalah mereka yang sudah mengikuti Program Guru Penggerak di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik dengan menggunakan SPSS versi 26.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan dan Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Karir guru penggerak, 2) Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Karir guru penggerak, 3) Penghargaan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Karir guru penggerak. Artinya pengaruh variabel-variabel tersebut saling berhubungan, dimana dengan adanya pelatihan dan penghargaan yang tinggi akan berdampak terhadap karir di sebuah organisasi maupun instansi.

Keterbatasan penelitian – Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini ialah jumlah sampel masih terbatas yang belum sepenuhnya mewakili keseluruhan populasi guru penggerak di Kota Pekanbaru, terutama yang berasal dari berbagai jenjang pendidikan dan latar belakang sekolah yang berbeda sehingga kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Implikasi – Disarankan agar Guru Penggerak di Kota Pekanbaru berfokus pada ilmu serta membuat berbagai prestasi selama pelatihan secara langsung dan tidak langsung dalam praktik mengajar agar memperoleh penghargaan yang ada di Program Guru Penggerak (PGP). Hal itu dapat dimulai dengan aktif mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan bidang dan kebutuhan profesional dan mendokumentasikan setiap pencapaian dan penghargaan yang diraih sebagai bentuk rekam jejak kegiatan yang dilakukan.

Kata Kunci: Pelatihan, Penghargaan, Karir Guru Penggerak

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the influence of training and awards on the careers of driving teachers in Pekanbaru City.

Design/methodology/approach – This research was conducted at the Center for Leading Teachers (BGP) and used data obtained from a questionnaire distributed to 142 leading teachers who had participated in the Leading Teacher Program in Pekanbaru City. Statistical data analysis was conducted using SPSS version 26.

Findings – The results of the study indicate that 1) Training and Rewards partially have a significant and positive effect on the careers of leading teachers, 2) Training simultaneously has a significant and positive effect on the careers of leading teachers, 3) Rewards simultaneously have no significant effect on the careers of leading teachers. This means that the influence of these variables is interrelated, where the existence of high training and rewards will have an impact on careers in an organization or agency.

Research limitations – Some limitations in this study are that the number of samples is still limited and does not fully represent the entire population of driving teachers in Pekanbaru City, especially those who come from various levels of education and different school backgrounds, so it is less able to describe the actual situation.

Implications – It is recommended that Leading Teachers in Pekanbaru City focus on their knowledge and achieve various achievements during training, both directly and indirectly in their teaching practice, to receive awards from the Leading Teacher Program (PGP). This can begin by actively participating in various training programs relevant to their field and professional needs, and documenting each achievement and award as a track record of their activities.

Keywords: Training, Awards, Leading Teacher Careers

Histori Artikel:

Diterima: 1 Desember 2025, Direvisi: 22 Desember 2025, Disetujui: 27 Desember 2025, Dipublikasi: 2 Januari 2026.

*Penulis Korespondensi:

marni.srihartatio202@student.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.998>

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang mendunia membuat seluruh negara bersaing untuk memajukan negara masing-masing. Sebagai negara berkembang, Indonesia menghadapi berbagai macam tantangan besar dalam menyiapkan para generasi muda untuk dapat bersaing di tingkat regional maupun internasional. Bidang pendidikan merupakan sektor yang paling penting dalam persaingan global saat ini.

Harunnurasyid & Widyanti (2018) Chusni et al. (2023) menjelaskan pendidikan adalah proses memperoleh dan memperluas pengetahuan, keterampilan, nilai moral, kepercayaan, dan kebiasaan. Sehingga guru harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan pemerintah. Peran guru sangat penting dalam pendidikan sebagai profesional, guru harus dapat memberikan pembelajaran yang baik agar siswa terdidik dengan baik dan dapat bersaing di era globalisasi.

Junaidi et al. (2025) menjelaskan bahwa pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan individu dan bangsa. Melalui pendidikan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang diperlukan untuk mengembangkan potensi diri secara optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen organisasi yang paling penting dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya, seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri ialah yang mengendalikan faktor lain. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas ialah sumber daya yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja (Robbins, 2019).

Sebagai bagian dari sistem pendidikan, guru-guru di Indonesia masih menghadapi masalah dan kekurangan di berbagai pelajaran. Hal tersebut terutama terkait dengan penggunaan media teknologi informasi dalam pembelajaran, keterampilan dan kemampuan guru untuk menggunakan media pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan aspek lain. Untuk meningkatkan kualitas guru di dunia pendidikan, pemerintah meluncurkan sebuah program yakni Program Guru Penggerak (PGP).

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (n.d.) mengatakan bahwa program guru penggerak di desain untuk mendukung hasil belajar yang implementatif berbasis lapangan dengan menggunakan pendekatan andragogi dan *blended learning* selama 6 bulan. Kegiatan

PGP dilaksanakan menggunakan metode pelatihan dalam jaringan (daring), lokakarya, dan pendampingan individu.

Junaidi et al. (n.d.) menjelaskan bahwa guru harus merancang program dengan baik, menjalankan program, dan dengan baik mengevaluasi program pendidikan. Guru harus memiliki kemampuan untuk memotivasi siswanya untuk belajar secara sistematis, terarah, dan tekun. Untuk memberikan layanan dan fasilitas terbaik kepada siswanya, guru harus memiliki kesejahteraan yang cukup, tempat kerja yang nyaman, dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan profesionalnya.

Seluruh sekolah di Kota Pekanbaru Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi yang mengikuti Program Guru Penggerak (PGP) dan program ini mengikuti pendidikan selama 6 bulan. Berikut disajikan data yang mengikuti program guru penggerak di kota Pekanbaru:

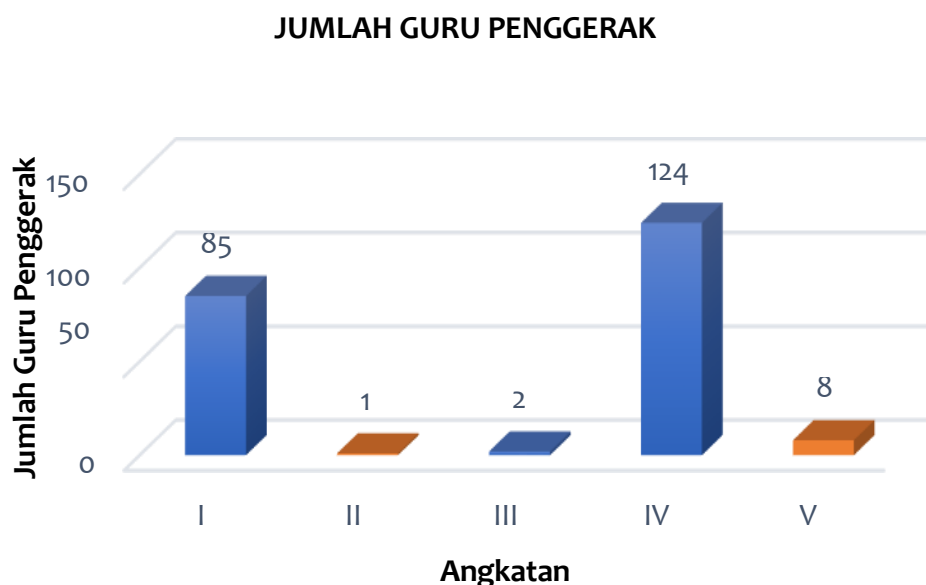


Diagram 1. Data Guru Penggerak Kota Pekanbaru Berdasarkan Angkatan
Sumber: Balai Guru Penggerak Kota Pekanbaru, 2025

Diagram 1 dapat diketahui bahwa data jumlah guru penggerak dapat dilihat dari masing-masing angkatan. Fenomena tersebut menjelaskan bahwa adanya ketidakseimbangan partisipasi antar angkatan yang mengindikasikan bahwa program guru penggerak belum berjalan secara konsisten tiap angkatannya. Dari data tersebut dapat diketahui guru penggerak mengalami kenaikan dan penurunan setiap angkatannya, sehingga diperlukan strategi yang konsisten, evaluasi berkala, serta kolaborasi lintas sektor agar program guru penggerak dapat berjalan optimal dan merata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat tantangan dalam pelaksanaan Program Guru Penggerak (PGP).

Guru Penggerak adalah seorang guru yang ingin maju salah satunya dalam karirnya. Harunnurasyid & Widyanti (2018) mengatakan bahwa karir adalah suatu arah perkembangan profesional yang istilahnya umumnya digunakan untuk jenis pekerjaan dengan jenjang hierarki formal, seperti profesi manajerial dan profesional. Pekerjaan juga merupakan status atau keadaan bagi seseorang yang dipekerjakan untuk waktu yang lama.

Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi di sebuah perusahaan atau lembaga adalah dengan memberikan pelatihan. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan karir seseorang.

Menurut Mangkunegara dalam Kristianto et al. (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang melibatkan prosedur sistematis dan terstruktur dimana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan

teknis untuk mencapai tujuan. Pelatihan biasanya diberikan setelah seseorang ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan membantu pegawai mencapai keahlian dan kemampuan tertentu yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Simamora dalam Safitri (2019) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan seseorang untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.

Berikut disajikan data guru penggerak yang melaksanakan pelatihan dan memenuhi syarat sebagai kepala sekolah dalam Program Guru Penggerak (PGP).

GURU PENGGERAK MEMENUHI SYARAT SEBAGAI KEPALA SEKOLAH

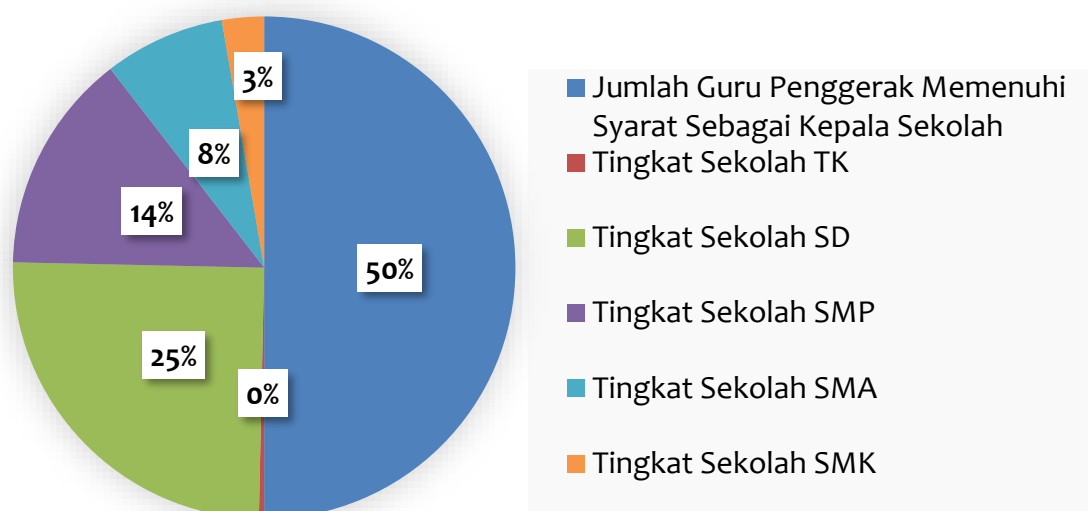


Diagram 2. Data Guru Penggerak Setelah Mengikuti Pelatihan

Sumber: Balai Guru Penggerak Kota Pekanbaru, 2025

Diagram 2 dapat diketahui bahwa terdapat 148 Guru Penggerak Memenuhi Syarat Kepala Sekolah (GP MSKS) dan 72 peserta Guru Penggerak Tidak Memenuhi Syarat Menjadi Kepala Sekolah. Diagram 2 terdapat sebuah fenomena dimana adanya guru penggerak yang tidak memenuhi syarat sebagai kepala sekolah menjadi catatan penting dimana dalam kondisi tersebut menimbulkan berbagai pertanyaan mengenai faktor yang mempengaruhi hasil kelulusan, baik pada sisi internal (seperti pada peserta itu sendiri, motivasi, pengalaman dan lainnya) maupun pada sisi eksternal (seperti dukungan sekolah, lingkungan kerja, sistem pelatihan atau metode pelatihan yang telah ditetapkan).

Setelah menyelesaikan pelatihan dan dinyatakan lulus, guru penggerak akan menerima penghargaan yang telah diberikan oleh Program Guru Penggerak (PGP). Namun, peserta yang dinyatakan tidak lolos tetap akan diberikan sertifikat sebagai bentuk penghargaan. Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan penghargaan.

Oleh karena itu, dengan memberikan pelatihan kepada peserta, guru penggerak dapat meningkatkan semangat untuk mencapai tujuan. Setelah menyelesaikan pelatihan dan dinyatakan lulus, selanjutnya guru penggerak melewati tahap selanjutnya untuk guru penggerak akan menerima penghargaan yang telah diberikan oleh Program Guru Penggerak (PGP). Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan penghargaan.

Menurut Simamora dalam Sinta Oktavia (2022) mengemukakan bahwa penghargaan

merupakan suatu insentif yang diberikan berdasarkan pembayaran tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar dapat bersaing secara kompetitif. Adapun penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian piagam ataupun sejumlah uang. Ada juga organisasi yang memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai bentuk loyalitasnya kepada organisasi yang dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya.

Menurut Ghani dalam Masilawati et al. (2020) sistem penghargaan dimaksudkan untuk memberikan dorongan yang positif, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja dan membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan demikian, seorang guru akan merasa dihargai dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepuasan kerja sebagai pendidik sangat penting.

Penghargaan ini diberikan untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk kelangsungan hidup baik organisasi maupun instansi. Organisasi atau instansi pada dasarnya berusaha untuk mendorong setiap individu untuk meningkatkan kemampuan mereka di tempat kerja dengan memberikan penghargaan untuk jabatan tertentu.

Raden Soebiartika & Ida Rindaningsih (2023) menjelaskan bentuk penghargaan bisa diberikan dalam 3 bentuk yakni bentuk materi finansial, materi non finansial, non-materi. Berikut bentuk penghargaan berupa jabatan yang diberikan kepada guru penggerak yang telah mengikuti Program Guru Penggerak (PGP):

Tabel 1. Bentuk Penempatan yang Diberikan Kepada Guru Penggerak Kota Pekanbaru

No.	Nama Guru Penggerak	Posisi yang Telah Ditetapkan	Penempatan Tugas	Angkatan
1	Beni Saputra	Kepala Sekolah	SD NEGERI 47 PEKANBARU	1
2	Dasrul	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
3	Dedi Arianto	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
4	Delvivia	Pengawas Mata Pelajaran	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
5	Deswati	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
6	Donnizar	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
7	Leli Sumarni	Kepala Sekolah	TK IT-IMAM SYAFII 2 PEKANBARU	1
8	M.Ayatul Hidayat	Pengawas Mata Pelajaran	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
9	Melian Yadiaserli	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
10	Nanda Gita Rakhmawati	Pengawas Mata Pelajaran	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
11	Nyayu Dewi Satriani	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
12	Rina Oktopiani	Pengawas Mata Pelajaran	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
13	Togarman Sihotang	Pengawas Mata Pelajaran	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
14	Yona Rovita	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
15	Yosi Sandra	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	1
16	Zuraida	Kepala Sekolah	SMP Negeri 43 Pekanbaru	1
17	Lindasari Siregar	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	4
18	Novia Susanti	Kepala Sekolah	SD NEGERI 31 PEKANBARU	4
19	Padri	Kepala Sekolah	SD NEGERI 120 PEKANBARU	4
20	Suriyanti	Pengawas Satuan Pendidikan	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	4
21	Zulkifal	Pengawas Mata Pelajaran	Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru	4

Sumber: Balai Guru Penggerak Kota Pekanbaru, 2024

Tabel 1 menunjukkan adanya bentuk penghargaan terhadap lulusan guru penggerak, salah satunya dalam bentuk penempatan posisi berupa penugasan pada jabatan struktural. Terdapat 21 guru penggerak yang diangkat menjadi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran. Tabel 1 dapat diketahui penghargaan yang diberikan kepada guru penggerak adalah memberikan kesempatan kepada guru penggerak untuk menjadi kepala sekolah sebanyak 5 orang, pengawas satuan pendidikan sebanyak 10 orang, dan pengawas mata pelajaran sebanyak 6 orang. Dengan demikian, penempatan guru penggerak

pada sebuah jabatan struktural juga menimbulkan tantangan seperti kriteria proses seleksi, kesiapan individu ketika ditunjuk, prestasi dan lain sebagainya agar guru penggerak yang diharapkan tidak hanya kompeten dalam mengajar, tetapi juga memiliki kemampuan dalam kepemimpinan, mampu memberikan pembaharuan inovasi, dan memberikan pengaruh positif dalam dunia pendidikan.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi yang digunakan peneliti untuk diteliti adalah guru penggerak yang mengajar di sekolah-sekolah di Kota Pekanbaru dengan 220 guru penggerak. Metode pengambilan sampel dalam menentukan responden pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Cara pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* ialah dengan *stratified random sampling*. Menurut Soesana et al. (2023) untuk mengukur jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian dapat menggunakan rumus *slovin*.

Dengan menggunakan rumus *slovin*, maka sampel yang di gunakan adalah dengan mengambil sampel sejumlah 142 guru penggerak berdasarkan masing-masing angkatan. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini diperlukan beberapa teknik pengumpulan data. Rahmadi (2018) mengatakan bahwa jenis dan sumber data dilihat dari derajat datanya, dibedakan menjadi 2 bagian yaitu: data primer (data ini termasuk hasil kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai pelatihan dan penghargaan terhadap karir guru penggerak) dan data sekunder (data ini terdiri dari informasi seperti jumlah guru yang mengikuti Program Guru Penggerak, jumlah guru penggerak yang mengikuti pelatihan, jumlah guru penggerak yang mendapatkan penghargaan, gambaran umum tentang organisasi dan tugas pokok Balai Guru Penggerak (BGP)). Rahmadi (2018) menyebutkan bahwa adapun teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data dari responden penelitian, diantaranya: wawancara, kuesioner, studi literatur.

Tabel 2. Skala Pengukuran

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

Tabel 3: Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Karir Guru Penggerak Karir ialah mencakup semua pekerjaan yang dilakukan atau dipegang oleh seseorang selama karir mereka. (Amelinda & Ferryal, 2018)	1. Visi dan misi 2. Kemampuan memimpin pembelajaran 3. Kemampuan berkolaborasi 4. Kemampuan berkomunikasi 5. Kemampuan bergerak dan mempengaruhi 6. Prestasi kerja 7. Pelatihan	Ordinal

No.	Variabel	Indikator	Skala
		8. Latar belakang pendidikan 9. Kebijakan organisasi 10. Pengalaman kerja (Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2024)	
2.	Pelatihan Menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan terbatas. (Kristianto et al., 2023)	1. Tujuan pelatihan. 2. Materi pelatihan 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta (Kristianto et al., 2023)	Ordinal
3.	Penghargaan Mengemukakan bahwa penghargaan ialah pemberian berupa imbalan yang di berikan oleh organisasi/instansi kepada peserta yang telah melakukan serangkaian aktivitas untuk memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang berkompeten. (Sinta Oktavia, 2022)	1. Gaji 2. Insentif 3. Asuransi 4. Promosi Jabatan (Sinta Oktavia, 2022)	Ordinal

Tabel 3 menunjukkan matriks definisi operasional dan pengukuran variabel. Dalam proses analisis data, peneliti melakukan pengelompokan, membuat kategori, mengamati hubungan antar bagian, serta mencermati perbedaan dan kesamaan. Untuk teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji instrumental (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Pengujian Signiifikasi atau Hipotesis ((Uji Parsial (Uji-T), Uji Simultan (Uji-F), Uji Koefisien Determinasi (R²)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peneliti terlebih dahulu memaparkan karakteristik responden berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan dalam kuesioner, yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, jenjang pendidikan, serta angkatan Guru Penggerak. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 142 orang yang seluruhnya merupakan Guru Penggerak di Kota Pekanbaru. Berikut identitas responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	12	8%
Perempuan	130	92%
Total	142	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2025

Dari hasil pengelompokan menunjukkan bahwa responden perempuan sebanyak 130 orang dengan persentase 92% dari total responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang dengan persentase 8%. Dari hasil pengelompokan tersebut

menunjukkan bahwa mayoritas guru penggerak yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Hal ini menunjukkan karena perempuan adalah sebagian besar berprofesi sebagai guru. Persepsi sosial yang menganggap profesi guru sebagai pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik perempuan, seperti sabar, telaten, dan memiliki kemampuan interpersonal yang baik.

Berikut identitas responden berdasarkan usia di tunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	30	21%
31-40 Tahun	58	41%
41-50 Tahun	54	38%
Total	142	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian 2025

Hasil pengujian identitas responden berdasarkan usia diperoleh usia 25-30 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 21%, usia Responden dalam penelitian ini di dominasi oleh kelompok usia 31-40 sebanyak 58 orang tahun dengan persentase 41%, usia 41-50 tahun sebanyak 54 orang dengan persentase 38%. Kelompok usia 31-40 tahun pada umumnya berada posisi yang strategis dalam kehidupan profesionalisme maupun sosial, sehingga perspektif yang diberikan dalam bentuk respon individu cenderung matang dan berbasis pada pengalaman dan kualifikasi yang memadai untuk menjalani profesi di bidang pendidikan.

Identitas responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
0-5 Tahun	5	4%
6-10 Tahun	36	25%
11-15 Tahun	58	41%
16-20 Tahun	43	30%
Total	142	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil olahan data di atas merupakan identitas responden berdasarkan masa kerja yang memberikan pengalaman bekerja guru penggerak di Kota Pekanbaru. Dapat dijelaskan bahwa lama kerja responden dalam penelitian ini di dominasi 11-15 tahun yaitu 41% dari total persentase keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup matang, baik dari segi keterampilan maupun pemahaman terhadap dunia pendidikan.

Identitas responden berdasarkan pendidikan di tunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
S1	125	92%
S2	17	8%
Total	142	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil olah data menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh lulusan pendidikan S1 sebanyak 76 guru penggerak dengan persentase 92% dari total responden, kemudian diikuti oleh lulusan S2 sebanyak 7 guru penggerak dengan persentase 8%. Khususnya dalam bidang yang memerlukan latar belakang akademik seperti keguruan, lulusan S1 juga menunjukkan bahwa pendidikan formal menjadi syarat utama yang dipenuhi oleh sebagian besar individu dalam profesi tersebut, serta mencerminkan kesadaran akan pentingnya pendidikan tinggi dalam mendukung karir seseorang.

Identitas responden berdasarkan pendidikan di tunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Frekuensi	Persentase
1	41	29%
2	1	1%
3	2	1%
4	93	65%
5	5	4%
Total	142	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Responden yang berasal dari berbagai angkatan yang menunjukkan bahwa angkatan I sebanyak 41 orang dengan persentase 29%, angkatan II sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, angkatan III sebanyak 2 orang dengan persentase 1%, angkatan IV sebanyak 93 orang dengan persentase 65% dan angkatan V sebanyak 5 orang dengan persentase 4%. Dapat dijelaskan dari angkatan 4 merupakan kelompok dengan persentase terbanyak dibandingkan angkatan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dari angkatan empat (4) dalam penelitian ini sangat dominan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik atau kemudahan akses terhadap informasi penelitian. Analisis deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item variabel penelitian dimana memiliki rata-rata variabel yang digunakan untuk mengukur karir pada Guru Penggerak di Kota Pekanbaru memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4.48 dalam kategori sangat baik. Tanggapan responden terhadap pernyataan pelatihan oleh guru penggerak Kota Pekanbaru memiliki rata-rata variabel yang digunakan untuk mengukur pelatihan pada Guru Penggerak di Kota Pekanbaru memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4.54 dalam kategori sangat baik. Tanggapan responden terhadap pernyataan penghargaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.27 dalam kategori sangat baik.

Uji Validitas

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa validitas merupakan tingkat akurasi data antara kondisi nyata di lapangan dengan apa yang dilaporkan oleh peneliti. hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 142 responden, maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada α 5% (2 sisi) dengan $df = n-2 = 142-2 = 140$ dengan $r \text{ tabel}$ sebesar 0.164.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
1.	Pelatihan (X1)	X1.1	0.555	0.164	Valid
		X1.2	0.729	0.164	Valid
		X1.3	0.840	0.164	Valid
		X1.4	0.806	0.164	Valid
		X1.5	0.788	0.164	Valid

No.	Variabel	Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
2.	Penghargaan (X2)	X2.1	0.602	0.164	Valid
		X2.2	0.712	0.164	Valid
		X2.3	0.657	0.164	Valid
		X2.4	0.743	0.164	Valid
3.	Karir (Y)	Y.1	0.446	0.164	Valid
		Y.2	0.435	0.164	Valid
		Y.3	0.595	0.164	Valid
		Y.4	0.534	0.164	Valid
		Y.5	0.561	0.164	Valid
		Y.6	0.391	0.164	Valid
		Y.7	0.446	0.164	Valid
		Y.8	0.430	0.164	Valid
		Y.9	0.494	0.164	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Dengan demikian, maka nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0.164). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020) menjelaskan bahwa perhitungan reliabilitas hanya bisa dilakukan jika kuesioner yang digunakan telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Alpha Cronbach's* dengan tingkat/ taraf signifikan yang digunakan adalah > 0.60 . Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.803	0.60	Reliabel
Penghargaan (X2)	0.607	0.60	Reliabel
Karir (Y)	0.602	0.60	Reliabel

Dari tabel diatas diketahui nilai reliabilitas masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item untuk masing-masing variabel sudah baik, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya, serta layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Nuryadi et al. (2017) uji normalitas merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi dengan distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki pola distribusi data yang normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menganalisis normalitas adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan nilai dari variabel residual (*unstandardized residual*). Model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi $> 0,5$, dan sebaliknya jika $< 0,5$ maka tidak memenuhi asumsi tersebut.

Tabel 11. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47584443
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.056
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

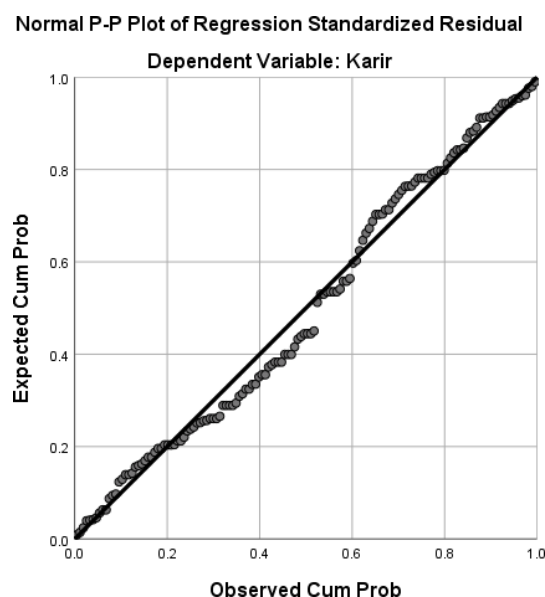
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel berisikan hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dimana besarnya nilai *kolmogorov-smirnov test* dapat di ketahui dari *unstandardized residual* dengan signifikansi pada 0.061. Residual dan berdistribusi normal jika signifikansi > 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dapat pula dilakukan melalui pengamatan *probability plot* atau *Normal Plot* yang mana bertujuan untuk menguji asumsi normalitas dalam penelitian. Berikut pengujian pada *probability plot* atau *Normal Plot* sebagaimana terlihat pada gambar hasil uji di bawah ini.



Gambar 1. Diagram P-P Plot Normalitas
 Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Hasil uji normalitas *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual (P-P Plot)*. Dapat diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar, asumsi normalitas menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) menyebutkan bahwa uji multikolinearitas dilakukan untuk

mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang sangat kuat atau pasti antara satu atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi.

Keberadaan multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai VIF, dimana jika $VIF > 10$ atau nilai toleransi $< 0,10$, maka variabel tersebut mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$ atau nilai toleransi $> 0,10$, maka variabel tersebut mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 12. Hasil Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan (X1)	.975	1.025
Penghargaan(X2)	.975	1.025

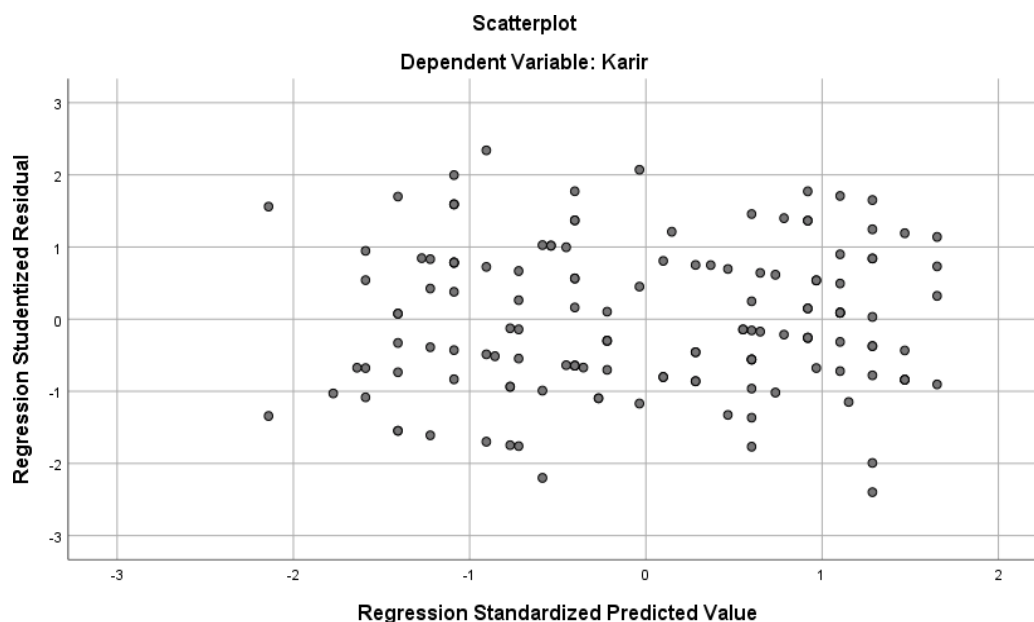
a. Dependent Variable: Karir

Sumber: Data Olahan, 2025

Diketahui bahwa antar variabel nilai VIF dari variabel Pelatihan (X1) Penghargaan (X2) sebesar 1.025. Dari semua variabel tersebut semua nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan *variance residual* antar pengamatan merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ialah salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam suatu model.



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Olahan Data, 2025

Dapat dilihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas pada tampilan *scatterplot* dari variabel dependen yaitu karir, dimana menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan di bawah pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini terbebas dari uji heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Syahroni (2023) analisis regresi linier berganda merupakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 13. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.499	3.252		10.300	.000
Pelatihan (X_1)	.393	.117	.276	3.370	.001
Penghargaan (X_2)	.144	.136	.087	1.058	.0292

a. Dependent Variable: Karir (Y)

Sumber: Olahan Data, 2025

Dapat diketahui bahwa apabila pelatihan dan penghargaan meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan karir guru penggerak di Kota Pekanbaru. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 33.499 + 0.393X_1 + 0.144X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2021) Uji F adalah pengujian dengan melihat annova sebagai output. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan mencari f-hitung. Hasil pengujiannya yaitu dengan membandingkan nilai f-hitung dan f-tabel.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	86.683	2	43.342	6.970	.001 ^b
Residual	864.303	139	6.218		
Total	950.986	141			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Olahan Data, 2025

Pada tabel distribusi f diperoleh nilai 3.06 dengan probabilitas = 0.05. Sehingga f hitung sebesar 6.970 > f tabel sebesar 3.06. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan penghargaan (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap karir (Y) hipotesisnya diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2021) uji parsial (Uji-T) uji parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka ketentuannya adalah jika nilai t hitung < dari t tabel, maka H_0 diterima, sebaliknya jika nilai t hitung > dari t tabel, maka H_0 ditolak.

Tabel 15. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.499	3.252		10.300	.000
Pelatihan (X1)	.393	.117	.276	3.370	.001
Penghargaan (X2)	.144	.136	.087	1.058	.0292

a. Dependent Variable: Karir (Y)

Sumber: Olahan Data, 2025

Dengan demikian, maka diperoleh hasil masing-masing pengujian sebagai berikut:

- Pelatihan (X1). Dapat diketahui t hitung (3.370) > t tabel (1.977) dan signifikansi (0.001) < 0.05. Artinya variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap karir.
- Penghargaan (X2). Dapat diketahui t hitung (1.058) < dari t tabel (1.977) dan signifikansi (0.292) > 0.05. Artinya variabel penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap karir.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2021) koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat, atau digunakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.078	2.494

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah Data, 2025

Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.078 atau 7.8%. Artinya adalah bahwa nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel pelatihan (X1), penghargaan (X2) menjelaskan bahwa karir (Y) sebesar 7.8%, sedangkan sisanya yaitu 92.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Nilai R² (koefisien determinasi) yang sangat rendah dipengaruhi oleh fenomena yang diteliti, keterbatasan jumlah variabel independen, serta karakteristik responden yang beragam. Selain itu, keterbatasan instrumen pengukuran juga dapat memengaruhi lemahnya daya. Meskipun demikian, nilai R² yang rendah tidak serta-merta menunjukkan bahwa model penelitian tidak layak. Selama hasil uji signifikansi menunjukkan pengaruh yang bermakna secara statistik, maka temuan penelitian tetap memiliki kontribusi ilmiah dan relevan secara teoritis.

Matrix Rekapitulasi Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian, maka dapat diketahui hasil penerimaan keseluruhan dari hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 17. Rekapitulasi Hasil Hipotesis

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1	Pelatihan dan Penghargaan berpengaruh terhadap Karir.	Positif dan Signifikan	Diterima
H2	Pelatihan berpengaruh terhadap Karir	Positif dan Signifikan	Diterima

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil	Keterangan
H ₃	Penghargaan tidak berpengaruh terhadap Karir	Positif dan Tidak Signifikan	Ditolak

Sumber: Olah Data, 2025

Pembahasan

Hasil uji simultan menunjukkan hipotesis pertama bahwa Pelatihan dan Penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karir Guru Penggerak di Kota Pekanbaru. Artinya, karir guru penggerak di Kota Pekanbaru dapat ditingkatkan atau dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan penghargaan. Pelatihan meningkatkan kemampuan setiap orang melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, penghargaan memberikan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi guru penggerak dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka. Hasil tersebut berhubungan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Sapariyah et al., 2020) dengan judul "Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi Surakarta" juga menunjukkan bahwa pelatihan dan penghargaan menjadi salah satu titik ukur dalam karir dan dianggap paling penting dimana berkaitan dengan apa yang dikerjakan.

Untuk hipotesis kedua pada penelitian ini hasilnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Karir Guru Penggerak. Hal ini terjadi karena ada hubungan yang kuat antara dampak Pelatihan yang diikuti ketika sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan menimbulkan rasa bersemangat untuk menyelesaikan program yang diikuti tersebut. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rohi et al., 2022) tentang "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Samaya Seminyak" yang mengatakan bahwa semakin baik sistem pelatihan maka semakin baik proses pengembangan karyawan di The Samaya Seminyak Bali.

Berdasarkan hasil tersebut maka penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Tidak berpengaruh signifikan Penghargaan terhadap Karir Guru Penggerak". Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aryanto & Muhamad Luthfi Muttaqin, 2023) tentang Pengaruh Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pamulang. Meskipun penghargaan tidak berpengaruh signifikan artinya mereka perlu meningkatkan kemampuan, maka akan meningkatkan karir.

SIMPULAN

Pelatihan dan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karir guru penggerak di Kota Pekanbaru. Kesimpulannya adalah ketika kedua variabel berjalan sejalan maka menjadi lebih optimal dimana mendorong guru penggerak untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta membuka peluang karir yang lebih luas. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karir guru penggerak di Kota Pekanbaru. Kesimpulannya bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mendorong percepatan karir serta membuka peluang yang lebih luas bagi guru penggerak untuk mengambil peran strategis dalam transformasi pendidikan. Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap karir guru penggerak di Kota Pekanbaru. Kesimpulannya adalah perlunya kontribusi guru penggerak untuk lebih memperkuat posisi guru sebagai pemimpin pembelajaran, serta meningkatkan keberlanjutan peran mereka dalam transformasi pendidikan disatuan pendidikan masing-masing.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini ialah jumlah sampel masih terbatas yang belum sepenuhnya mewakili keseluruhan populasi guru penggerak di Kota Pekanbaru, terutama yang berasal dari berbagai jenjang pendidikan dan latar belakang sekolah yang berbeda sehingga kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Instrumen penelitian yang digunakan memiliki keterbatasan dalam menangkap persepsi dan pengalaman mendalam responden. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada tiap responden. Informasi yang didapatkan peneliti sangat terbatas sehingga hasilnya belum tentu mencerminkan kondisi guru penggerak secara umum dan detail.

Implikasi Penelitian

Disarankan agar Guru Penggerak di Kota Pekanbaru berfokus pada ilmu serta membuat berbagai prestasi selama pelatihan secara langsung dan tidak langsung dalam praktik mengajar agar memperoleh penghargaan yang ada di Program Guru Penggerak (PGP). Hal itu dapat dimulai dengan aktif mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan bidang dan kebutuhan profesional dan mendokumentasikan setiap pencapaian dan penghargaan yang diraih sebagai bentuk rekam jejak kegiatan yang dilakukan. Saran bagi Guru Penggerak di Kota Pekanbaru untuk membangun jaringan profesional melalui pelatihan. Pastikan bahwa pelatihan yang dipilih berdasarkan bidang yang sesuai dengan kepribadian guru penggerak telah memahami pelatihan yang sesuai dan menjadikan pelatihan tersebut sebagai sarana refleksi diri. Saran bagi Guru Penggerak di Kota Pekanbaru yaitu guru harus tetap bersikap tenang terhadap berbagai tantangan. Saling berbagi praktik pengetahuan dan menjadi teladan antar guru penggerak lainnya dengan membagikan hasil pelatihan atau pengalaman mendapatkan penghargaan. Dimana dengan adanya sikap ini maka akan mendorong dan menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelinda, P., & Ferryal, A. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Aryanto, & Muhamad Luthfi Muttaqin. (2023). Pengaruh Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pamulang. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 250–259. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.139>
- Chusni, A., Afifah, D., Syirojuddin, M. A., & Sulaswari, M. (2023). Peran Balai Besar Guru Penggerak Merangsang Upaya dan Kualitas Guru Penggerak untuk Kemajuan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 17(1), 19–29.
- Ghozali, H. I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (p. 15).
- Harunnurasyid, & Widyanti, R. (2018). Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen Vol. 4 No. 1, Januari 2017. *Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 63–85.
- Irfan Syahroni, M. (2023). Analisis Data Kuantitatif. In *eJurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Junaidi, R., Roesdy, R., Sulastri, T., & Riau, U. (2025). No Title. 8, 579–591.
- Junaidi, R., Roesdy, R., Syamsuri, A. R., & Brigita, T. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Karir Guru Penggerak Kota Pematangsiantar *The Influence of Motivation and Achievement on the Career of Guru Penggerak in Pematangsiantar City*.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. (n.d.). *Apa Itu Program Pendidikan Guru Penggerak*. Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah.

- <https://pusatinformasi.lms.guru.kemdikbud.go.id/hc/id/articles/28022214511513-Apa-itu-Program-Pendidikan-Guru-Penggerak>
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. (2024). *Tentang Program Pendidikan Guru Penggerak*. <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/gurupenggerak/detil-program/>
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Masilawati, G., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1989–1998. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/674>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rahmadi. (2018). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf)
- Robbins, S. P. (2019). (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rohi, P. M. L., Astina, I. N. G., & Yani, N. W. M. S. A. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan di the samaya seminyak. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(11), 3250–3266. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i11.229>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sapariyah, R. A., Putri, I. S., & Fujianto, R. L. (2020). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Di Perguruan Tinggi Surakarta”. *Financial: Jurnal Akuntansi*, 6(1), 98–104. <https://doi.org/10.37403/financial.v6i1.133>
- Sinta Oktavia. (2022). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Pegawai Di Kantor Kecamatan Bangun Purba. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 745–762. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v4i2.1528>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Sugiyono. (2020). *Metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rampampd-sugiyono-2020*.