

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo

Nurul Hikmah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi.

Email :

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work motivation on teacher performance at SMPN5 Pelepat Ilir Muaro Bungo. Respondents in this study amounted to 13 employees. Methods of data collection using literature study techniques, observation and questionnaires and measured with a likert scale. The data analysis technique in this study uses an analytical tool, namely SPSS Version 25. The result of this study indicated that (1) partially training has a significant positive effect on teacher performance (2) partially work motivation has a significant positive effect on teacher performance (3) Simultaneously training and motivation teacher work has a significant effect on teacher performance at SMPN5 Pelepat Ilir Muaro Bungo.

Keyword: *Training, Motivasion Work, and Teacher Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo. Responden pada penelitian ini berjumlah 13 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan teknik studi pustaka, observasi dan kuesioner dan di ukur dengan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu analisis yaitu SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsialpelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (2) Secara parsialmotivasi kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (3) Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN5 Pelepat Ilir Muaro Bungo.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Dengan demikian guru memiliki peran penting dalam mengelola kondisi kelas guna mencapai tujuan yang ingin dicapai Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik nya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru (Yamin,2010:23). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebaskan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9).

Sehingga Baik nya prestasi siswa dapat tergantung pada kinerja guru (Yamin,2010:23). Berdasarkan hasil observasi awal di SMPN5 Pelepat Ilir Muaro Bungo diduga yang menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja guru tersebut

adalah pendidikan, pelatihan serta motivasi kerja guru. Mulyasa (2009:139) menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Berdasarkan hasil survey terkait data pengembangan profesi guru, data prestasi kinerja guru yang kurang dan jauh dari yang diharapkan yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang berdampak pada mutu pendidikan di SMP negeri 5 pelepat ilir. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru-guru di SMP Negeri 5 pelepat ilir mengalami penurunan pelatihan kerja guru dalam berbagai mata pelajaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja guru

Suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Menurut peraturan pemerintah, no.46 tahun 2011). Kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9).

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistem dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Anwar prabu mengku (2006:46). Definisi lainya juga di kemukakan oleh (Hamalik,2007:10) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi .

Motivasi kerja

Rangsangan yang dibuat oleh organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan semangat dalam suatu pekerjaan (David Mc. Clelland dalam Sutrisno, 2016:128). Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan organisasi.

Hipotesis

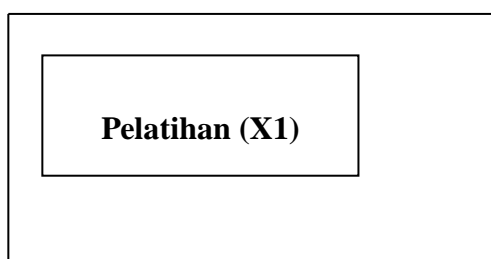
Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

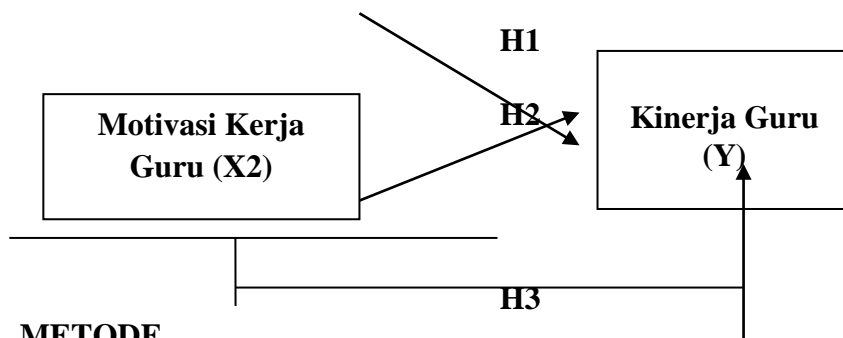
H1 : Diduga terdapat tingkat pencapaian, motivasi dan kinerja secara parsial

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMP 5 Pelepat ilir

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel pelatihan Motivasi kerja dan kinerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMP 5 Pelepat ilir

Gambar 1 Kerangka Pemikiran





METODE

Desain penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pagaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP5 Pelepat Ilir Muaro Bungo.

Populasi dan sampel

Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai yang berstatus PNS maupun honorer berjumlah 13 orang.

Jenis dan sumber data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang di peroleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari data di SMPN5 Pelepat Ilir Muaro Bungo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian

Uji instrumen adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan adalah valid dan realibel. Pada penelitian ini di lakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan alat bantu yaitu Program SPSS versi 25.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang di ukur. Item kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Jika angka korelasi yang di peroleh lebih besar dari pada angka r tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdiri dari 36 sampel (n=36-2) dengan tingkat signifikansi 0,05 maka di peroleh nilai r tabel sebesar 0,329. Nilai r hitung pada uji ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil uji validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pelatihan	1	0,746	0,553	Valid
	2	0,845	0,553	Valid
	3	0,812	0,553	Valid
	4	0,679	0,553	Valid
	5	0,918	0,553	Valid
	6	0,849	0,553	Valid
	7	0,882	0,553	Valid

	8	0,722	0,553	Valid
	9	0,851	0,553	Valid
Motivasi	1	0,734	0,553	Valid
Kerja	2	0,853	0,553	Valid
	3	0,850	0,553	Valid
	4	0,724	0,553	Valid
	5	0,707	0,553	Valid
	6	0,617	0,553	Valid
	7	0,786	0,553	Valid
	8	0,791	0,553	Valid
	9	0,879	0,553	Valid
	10	0,902	0,553	Valid
	11	0,763	0,553	Valid
	12	0,853	0,553	Valid
	13	0,860	0,553	Valid
	14	0,774	0,553	Valid
	15	0,902	0,553	Valid
Kinerja	1	0,871	0,553	Valid
Pegawai	2	0,737	0,553	Valid
	3	0,658	0,553	Valid
	4	0,724	0,553	Valid
	5	0,660	0,553	Valid
	6	0,700	0,553	Valid
	7	0,670	0,553	Valid
	8	0,602	0,553	Valid
	9	0,797	0,553	Valid
	10	0,834	0,553	Valid
	11	0,583	0,553	Valid
	12	0,755	0,553	Valid
	13	0,917	0,553	Valid
	14	0,741	0,553	Valid
	15	0,650	0,553	Valid
	16	0,863	0,553	Valid

Sumber: Hasil output SPSS versi 25(September 2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat di ketahui bahwa nilai r hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel yaitu 0,553. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Suatu variabel dapat di katakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha >0,60. Nilai Cronbach Alpha pada kuesioner penelitian ini dapat di lihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
----------	-------------	------------------	-----------	------------

Kinerja Guru	16	0,938	>0,60	Reliabel
Pelatihan	9	0,928	>0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	15	0,958	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25(September 2021)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih dari 0,60. Hal ini dapat di artikan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel.

Uji hipotesis

Uji t hitung (Uji Parsial)

Uji t hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka beta atau *standardized Coefficient*.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	5.440	4.495		1.210
	Pelatihan	.513	.224	.323	2.291
	Motivasi_Kerja_Guru	.665	.137	.682	4.839
					Sig.
					.254
					.045
					.001

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25(September 2021)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat di ketahui bahwa secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atas dua variabel indenpenden (Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Hasil Uji simultan pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F Hitung (Uji simultan)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.440	4.495		1.210
	Pelatihan	.513	.224	.323	2.291
	Motivasi_Kerja_Guru	.665	.137	.682	4.839
					Sig.
					.254
					.045
					.001

Sumber : Hasil olah data primer (September 2021)

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat ketahui bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara (simultan) mempengaruhi kinerja guru.

Koefesien determinasi

Koefesien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kinerja pegawai di pengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja. Hasil koefesien determinasi pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 5 Nilai Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.953	.944	2.216

Sumber : Hasil output SPSS versi 25(September 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat di ketahui bahwa nilai adjust R Square sebesar 0,944 = 94,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel indenpenden (Pelatihan dan Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 94,4 dan 5,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN5 Pelepat Iilir Muaro Bungo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wardana (2008) yang mengatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dan memberikan implikasi bahwa semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan yang relelvan maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Demikian pula dengan hasil penelitian Jahangir (2012) yang mengatakan bahwa terjadi peningkatan yang signifikan pada guru setelah mengikuti pelatihan baik dari kategori pengetahuan maupun keterampilan menjadi lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Pelepat Iilir Muaro Bungo. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh wardana (2008) yang mengatakan bahwa motivasi kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja guru.

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Pelepat Iilir Muaro Bungo. Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang terdapat pada setiap individu yang kemudian memberikan kekuatan serta memandu tindakan mereka untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Apabila pemberian motivasi kerja dapat berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Septiana (2013) mengatakan bahwa tinggi rendahnya prestasi siswa dapat di pengaruhi oleh kinerja guru. Untuk dapat meningkatkan kinerja, seorang guru harus memiliki pelatihan yang cukup guna

meningkatkan keterampilan dalam mengajar. Selain itu, kemauan untuk meningkatkan kinerja juga dapat didukung oleh motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya guru yang memiliki motivasi rendah maka kinerjanya juga akan rendah pula. Hal ini dapat di simpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN5 Pelepat Ilir Muaro Bungo. Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SPMN 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo.

Saran

Kepada pegawai di SMPN 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo peneliti menyarankan agar dapat mengikuti pelatihan yang di selenggarakan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam kegiatan mengajar dengan baik. Serta meningkatkan motivasi dalam kebutuhan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta :
- Bumi aksara Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Ciputat Press. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007*. Purwanto,
- Development Center (MDC) Jateng. Koentjaraningrat. 1996. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Ct. 7, Jakarta
- Gala, Ramadhan dan Rede (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA Di SMP Se-Kota Poso*”. *e-Journal Mitra Sains, Voume 5 Nomor 2, April 2017 hlm 58-66, ISSN:23020-2027*.
- Ghalia Indonesia Moleong, Lexy J Cet. IV. 1993. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:
- H. Hadari. 2007. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta:
- Hutabarat, Ratniwati (2016). *“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Sibolga”* Universitas Terbuka, Jakarta.
- Indriani (2019). *“Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sriwijaya, Bengkulu Selatan.
- Kairuddin, H. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Konsep dan Implementasinya di Madrasah*. Semarang: Madrasa

- Nawawi, Muhammad. Qomi' u Tughyan. Semarang: Pustaka Al alawi. Negara, A Anwar Prabu Mangku. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:
- Ngalim. 2002. Prinsip-Pinsip Dan Tehnik Evaluasi Pengajaran . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- PT Raja Grafindo Persada. Mulyasa, E. 2009. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung:
- PT Remaja Rosda Karya. Nurdin, Syafruddin. Usman, Basyiruddin. 2003. Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum, Jakarta:
- PT Remaja Rosdakarya. Nata, Abuddin. 2010. Manajemen Pendidikan; Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia. Jakarta: Prenada Media Group. Nawawi,
- PT. Remaja Rosdakarya. Muhaimin. 2008. Pengembangan Model Kurikulum Tingkat Stuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah & Madrasah. Jakarta:
- Rahman (2015). “Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.” Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rajawali Press. Milles, Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: UI-Press. Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya:
- Rineka Cipta. Triyani, Apri(2009) “Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se Purwokerto”
- Sarasin.Kunandar. 2009. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta:
- Sari, Riski (2017). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SD Di Baturetno”. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhamadiyah Surakarta, Surakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sudjana.2005. Metode Statistik. Bandung:
- Tarsito Bandung Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta:
- tentang Guru dan Dosen Usman, Husaini. 2009. Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta :
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press

