

---

**ARTIKEL PENELITIAN**

**DAMPAK PELATIHAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

Nurheni<sup>✉</sup>

SMK Negeri 1 Pontianak

**Abstrak**

---

Sistem desentralisasi yang relevan dengan pemberlakuan otonomi daerah dan otonomi sekolah perlu mendapat perhatian serius dari lembaga pengembang sumber daya manusia terutama dalam peningkatan mutu pendidikan yang meliputi semua komponen pendidikan yang secara bertahap atau total perlu diupayakan perwujudannya. Untuk melaksanakan tuntutan tersebut pada era sekarang ini setiap sekolah diharapkan dapat meningkatkan kualitas para lulusan seoptimal mungkin, terutama keterpakaian lulusan pada masyarakat dan dunia kerja. Tuntutan ini sejalan dengan peranan sekolah kejuruan yang dipandang mampu menciptakan siswa siap pakai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Selain itu kedepannya lulusan sekolah kejuruan ini di harapkan dapat menciptakan pekerjaan bukan pencari kerja lagi Mengingat persaingan antar lulusan SMA sangat ketat untuk mencari pekerjaan maka sekolah kejuruan dapat memposisikan diri sebagai sekolah yang dapat meraih persaingan tersebut. Berbagai upaya yang dilakukan untuk peningkatan kualitas dan hasil belajar siswa, salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada para tenaga guru, administrasi dan teknisi. Dari hasil penelitian ini, pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini berarti pelatihan yang dilakukan oleh lembaga selama ini mempunyai pengaruh terhadap siswa dalam proses belajar-mengajar. Sehingga diharapkan lulusan yang dihasilkan mempunyai kualitas yang cukup baik dan bisa bersaing dipasar kerja. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang sangat kecil. Hal ini, disebabkan masalah insentif, penghargaan dan tingkat kesejahteraan guru yang belum optimal dilaksanakan oleh lembaga. Untuk itu lembaga perlu memikirkan permasalahan tersebut agar motivasi kerja guru tidak semakin menurun. Sedangkan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen secara simultan mempunyai pengaruh yang positif.

---

**Kata Kunci:** Desentralisasi, Diklat, Motivasi Kerja

---

<sup>✉</sup>Alamat korespondensi:

SMK Negeri 1 Pontianak

Jl. Danau Sentarum, Sungai Bangkong, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

E-mail: enhaptk1970@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pengembangan dan peningkatan mutu sumber daya manusia menjadi isu sentral baik keberhasilan organisasi saat ini. Perhatian terhadap mutu sumber daya manusia semakin disadari oleh banyak pihak, baik pemerintah, swasta, ataupun masyarakat pada umumnya. Merupakan suatu hal yang wajar apabila sumber daya manusia mendapat perhatian utama karena berdasarkan urutan unsur-unsur manajemen khususnya dalam organisasi manusia ditempatkan pada posisi teratas setelah, uang, metode, mesin materials dan market (Hasibuan, 1990).

Berkenaan dengan hal dimaksud, pendidikan menduduki posisi penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal dan kompetitif guna menghadapi tantangan benar baik berupa krisis ekonomi,antisipasi era globalisasi maupun pemberlakuan otonomi daerah. Untuk menghadapi tantangan ini Departemen Pendidikan Nasional telah menentukan kebijakan dan upaya pemerataan atau perluasan akses pendidikan, mutu dan relevansi pendidikan serta mengembangkan manajemen pendidikan dan pemberdayaan masyarakat yang sejalan dengan era desentralisasi pendidikan. Adapun kebijakan yang dimaksud Rencana strategis Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005-2009.

Sistem desentralisasi yang relevan dengan pemberlakuan otonomi daerah dan otonomi sekolah ini perlu mendapat perhatian serius dari lembaga pengembang sumber daya manusia terutama dalam peningkatan mutu pendidikan yang meliputi semua komponen pendidikan yang secara bertahap atau total perlu diupayakan perwujudannya. Pelaksanaan pendidikan yang baik perlu manajemen kepala

sekolah dan guru yang profesional serta di dukung sarana prasarana yang menunjang. Wujud dari pelaksanaan otonomi daerah maka salah satu langkah yang sekarang sedang di tempuh adalah dengan diberlakukannya sistem manajemen berbasis sekolah. Sistem ini tidak hanya memberi atau mengalihkan kewenangan pemerintah kepada sekolah, tetapi lebih pada optimalisasi peran dan fungsi kepala sekolah untuk menentukan sendiri peningkatan mutu yang di inginkan.

Untuk melaksanakan tuntutan tersebut pada era sekarang ini setiap sekolah dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas para lulusan seoptimal mungkin terutama keterpakaian lulusan pada masyarakat dan dunia kerja. Tuntutan ini sejalan dengan peranan sekolah kejuruan yang dipandang mampu menciptakan siswa siap pakai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, kedepannya lulusan sekolah kejuruan ini diharapkan dapat menciptakan pekerjaan bukan pencari kerja lagi. Mengingat persaingan antar lulusan SMA sangat ketat untuk mencari pekerjaan maka sekolah kejuruan dapat memposisikan diri sebagai sekolah yang dapat meraih persaingan tersebut. Berbagai upaya yang dilakukan untuk peningkatan kualitas dan hasil belajar siswa salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan kepada para tenaga guru, administrasi dan tehnisi.

Pelatihan guru sudah di program oleh Departemen Pendidikan Nasional baik berskala internasional, nasional dan lokal. Pelatihan berskala nasional termasuk pelatihan yang diprogramkan dan diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan Nasional melalui Rencana strategis departemen pendidikan nasional tahun 2005-2009 diantaranya

adalah pelatihan kurikulum dan pelatihan mata pelajaran. yang diajarkan guru. Termasuk program pelatihan yang menyangkut bidang keahlian/jurusan telah diikuti oleh tenaga guru. Begitu pula halnya program pelatihan yang bersifat lokal juga telah diselenggarakan ditingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Program pelatihan yang telah diselenggarakan diatas telah diikuti semua sekolah kejuruan yang ada di Indonesia termasuk Kalimantan Barat. SMK Negeri I Pontianak telah mengikut sertakan beberapa guru pada semua jurusan untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan.

## METODE

Metode analisis hasil penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah berdasarkan hasil pendapat responden dari kuesioner yang diberikan.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu pelatihan (X1) yang terdiri dari indikator, peningkatan kualitas, kemampuan kerja, perubahan media pembelajaran, perubahan sikap, dan motivasi kerja (X2) yang terdiri dari indikator, peningkatan kemauan kerja, gaji/tunjangan/insentif dan penghargaan dan tingkat kesejahteraan. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru SMK Negeri I Pontianak. Dalam penelitian ini diberikan kuesioner kepada 34 orang guru yang pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menganalisis jawaban responden secara kualitatif dan kuantitatif maka dipergunakan skala *likert*. Menurut skala likert (Walizer dan Wienir 1993) mengatakan bahwa skala *likert* kadang-kadang disebut dengan suatu penilaian yang dijumlah dari semua jawaban dan

diberi bobot kemudian ditambah dengan semua komponen tersebut untuk mendapatkan suatu jumlah tertentu, kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Hasil jawaban responden yang terdiri dari berbagai indikator variabel diberikan skor yang telah ditentukan sehingga hasil tabulasi dapat ditentukan dengan rumus rata-rata sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum \text{Nilai } i}{\sum \text{Frekwensi } i}$$

Dimana nilai *i* adalah jumlah perkalian antara skor *i* dengan frekuensi *i*, dan frekwensi adalah jumlah tanggapan responden. Dalam penelitian ini frekuensinya adalah indikator variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru. Dari informasi tersebut dapat ditentukan kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel 1, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel pelatihan dan variabel motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi *F* sebesar 0,031 < 0,05. Nilai korelasi kedua variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 0,448. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh variabel pelatihan dan variabel motivasi secara simultan terhadap variabel kinerja dapat diterima.

Besarnya kontribusi pengaruh kedua variabel independen ini dapat dilihat dari nilai *adjusted R Square* yang besarnya 0,419. Nilai ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan dan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi

belajar dengan kontribusi sebesar 14,9%. Sedangkan sisanya sebesar 85,1% dipengaruhi oleh variabel-

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1.

Variabel Indeodendet	Koefisien Regresi (b)	<i>t</i>	<i>Sig</i>	Korelasi Parsial (r)	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	Keputusan terhadap Ho
Variabel Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,358	2,733	0,010	0,441	0,1945	Ditolak
Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,135	1,056	0,299	0,186	0,0346	Diterima
Konstanta	1,883	2,232	0,033			

**Variabel Terikat: Variabel Kualitas Laporan Keuangan Publik (Y)**  
 R = 0,448  
 R Square = 0,201  
 Adjusted R Square = 0,149  
 Fhit = 3,889  
 Sig F = 0,031

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji regresi berganda terlihat secara parsial variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 yang berarti, nilai *sig t* <0,05 sehingga hipotesis dapat diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,358 menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif, dimana secara matematis setiap penambahan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,358 satuan variabel pelatihan akan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) parsial sebesar 0,1945 menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,45%.

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji regresi berganda terlihat bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki nilai signifikansi *t* sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *sig* >0,05 sehingga hipotesis tersebut tidak dapat diterima. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan tabel yang sama, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,135. Hal ini menunjukkan bahwa secara matematis terjadi pengaruh yang positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja, namun tidak signifikan (sangat kecil pengaruhnya).

Dimana setiap penambahan 1 satuan pengaruh variabel motivasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,135 satuan bila variabel independen lainnya dianggap tetap. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) parsial semakin menunjukkan kecilnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja, yakni sebesar yang 0,0346 yang berarti kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 3,46%.

Untuk melihat variabel independen mana yang dominan dalam mempengaruhi nilai variabel dependen, maka dapat dilihat dari nilai Determinasi Parsial (R<sup>2</sup>) kedua variabel independen yang diteliti. Berdasarkan nilai determinasinya, maka variabel pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja dibandingkan variabel motivasi.

Karena nilai determinasi parsial variabel pelatihan lebih besar dibandingkan variabel motivasi, dimana nilai kontribusi variabel pelatihan sebesar 19,45% sedangkan variabel motivasi hanya sebesar 3,46%.

Dengan melihat nilai-nilai koefisien regresi dari kedua variabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,883 + 0,358X_1 + 0,135X_2$$

## PENUTUP

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini diantaranya: (1) Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Pontianak. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi F sebesar 0,031 < 0,05. Nilai korelasi kedua variabel tersebut

terhadap kinerja sebesar 0,448, dengan nilai *adjusted R square* 0,149. (2) Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji regresi berganda terlihat secara parsial variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,010 yang berarti, mempengaruhi secara signifikan karena nilai *sig t* < 0,05. Korelasi parsial variabel pelatihan sebesar 0,441 dan koefisien determinasi ( $R_2$ ) parsial sebesar 0,1945 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,45%. (3) Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji regresi berganda terlihat secara parsial motivasi memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,229 yang berarti, mempengaruhi tidak secara signifikan karena nilai *sig t* > 0,05. Korelasi parsial motivasi sebesar 0,186 dan koefisien determinasi ( $R_2$ ) parsial sebesar 0,0346 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 3,46%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, Ruky, 2001 *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian Sosial*. Eresco Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta.
- E. Kuswara, 1995, *Motivasi Teori dan Prakteknya*, Bandung Preslish.
- Handoko, Hani, T 2001, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Haji Masagung.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Kinerja: Apa Itu?*.
- Milkovich, George Tand Boudrean, John W 1997, *Human Resource Management*, Eighth Edition, Irwin.
- Porter, Michel P, 1993, *Competitive Advantage*, New York, Mac Milan Inc
- Departemen Pendidikan Nasional. *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005-2009*.
- Robbins P Stephen, 2001, *Organization Behavior*, 9 Edition, Prentice Hall.
- Santoso, Singgih, 2000. *SPSS: Statistik Parametrik*, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1999. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.
- Sigit, *Pengantar metodologi Penelitian*, FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sudjana, 2002. *Tehnik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2006. *Metodelogi Penelitian. Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Revisi. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Penerbit Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20/2003 : Tentang Pendidikan Nasional

Yusuf, Adie *Motivasi terhadap peningkatan kinerja.*