

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SMA SCHOOL OF
HUMAN DI KOTA BEKASI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen**



Oleh:

NURUL HIQMAH
NIM 2015511216

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN SI
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Nurul Hiqmah

NIM : 2015511216

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, Karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak Saya, Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Agustus 2019



Nurul Hiqmah

NIM: 2015511216

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN SI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nurul Hiqmah

NIM : 2015511216

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru
SMA School Of Human Di Kota Bekasi

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh dosen Pembimbing Skripsi dengan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Program Strata Satu Manajemen guna melengkapi sebagian tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Jakarta, 20 Juli 2019

Dosen Pembimbing



Susilowati Budiningsih, SH., MM

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SMA SCHOOL OF
HUMAN DI KOTA BEKASI**



Oleh :

NURUL HIQMAH

NIM : 2015511216

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal 22 bulan Agustus tahun 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Ir. Jen Z. A Hans, MSc, Ph.D

Ketua


Tanggal 22-08-2019

2. Dra. Yuli Triastuti, MM

Anggota



Tanggal 22-08-2019

3. Susilowati Budiningsih, SH, MM

Anggota


Tanggal 22-08-2019

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJA
Program Sarjana Program Studi Manajemen
Ketua Program



Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal 22 Agustus 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pelatihan dan motivasi kerja, tingkat kinerja guru, dan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru SMA School Of Human di Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi penelitian ini sebanyak 30 orang dan sampel yang dilakukan sebanyak 30 orang sebagai responden dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara sensus. Berdasarkan hasil analisis data pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,076 pada nilai signifikan 0,630 sehingga hipotesis pertama ditolak. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,541 pada nilai signifikan 0,008 sehingga hipotesis kedua diterima.

Kata kunci : pelatihan, motivasi dan kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the description of training and work motivation, the level of teacher performance, and the effect of training and motivation on the performance of teachers of School Of Human High School in Bekasi city. This research is a quantitative research that shows causal relationships. The population of this study were 30 people and the samples were 30 people as respondents with census sampling techniques. Based on the results of the training data analysis does not affect the performance as evidenced by the training regression coefficient of 0.076 at a significant value of 0.630 so the first hypothesis is rejected. Motivation affects the performance as evidenced by the motivation regression coefficient of 0.541 at a significant value of 0.008 so that the second hypothesis is accepted.

Keywords: training, motivation and performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka Skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA SCHOOL OF HUMAN” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Susilowati Budiningsih, SH., MM selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
5. Seluruh Staf dan Guru-Guru Sekolah SMA School Of Human
6. Kedua Orang Tua beserta kakak dan adikku yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi.
7. Semangatku Muhammad Riza Isnanto, terimakasih atas Doa, Dukungan dan semangatnya untuk ku menyelesaikan Skripsi ini.

8. Teman-temanku “Sopiyatul Badriyah, Sisca Astriani, Widaningsih, Rudi Sanjaya, dan semua yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih banyak atas kerja sama dan dukungannya.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis masih menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan Skripsi ini sehingga kritik dan saran masih sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Terimakasih

Jakarta, 20 Juli 2019



Nurul Hiqmah

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1. Pengertian Manajemen SDM	7
2.1.2. Manfaat Manajemen SDM.....	7
2.1.3. Pelatihan	
2.1.3.1. Tujuan Pelatihan	10
2.1.3.2. Indikator Pelatihan	11
2.1.4. Motivasi	
2.1.4.1. Tujuan Motivasi	12
2.1.4.2. Indikator Motivasi.....	13
2.1.5. Kinerja	
2.1.5.1. Tujuan Kinerja	14
2.1.5.2. Penilaian Kinerja.....	19

2.1.5.3. Indikator Kinerja	22
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Pemikiran	
2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	25
2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	26
2.4. Hipotesis Penelitian	27
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2. Desain Penelitian	28
3.3. Operasioanal Variabel	30
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	
3.4.1. Populasi	31
3.4.2. Sampel dan Metode Teknik Sampling	32
3.5. Metode Pengumpulan Data	
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas	
3.6.1.1 Uji Validitas	34
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	35
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	
3.7.1. Metode Analisis	38
3.7.2. Analisis Regresi Berganda.....	39
3.7.3. Uji Hipotesis	
3.7.3.1 Uji T (Uji parsial)	40
3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan).....	40
3.6.3.3 Koefisien Determinasi	41
3.8. Pengujian Hipotesis	
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	
4.1.1. Sejarah Singkat Sekolah	44
4.1.2. Visi dan Misi Sekolah	44
4.1.3. Tujuan SMA School Of Human.....	45

4.1.4. Lokasi Sekolah.....	45
4.1.5. Struktur Organisasi.....	46
4.2. Karakteristik Responden	
4.2.1. Jenis Kelamin.....	51
4.2.2. Usia.....	52
4.2.3. Tingkat Pendidikan	52
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	
4.4. Uji Asumsi Klasik	
4.4.1. Hasil Uji Normalitas	59
4.4.2. Hasil Uji Multikolonieritas.....	60
4.4.3. Hasil Uji Autokorelasi	61
4.4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.5. Hasil Uji T (Parsial)	
4.5.1. Hasil Variabel Secara Parsial	65
4.6. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda.....	67
4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.8. Pembahasan.....	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Rencana Penelitian	28
Tabel 3.2.	Desain Penelitian.....	29
Tabel 3.3.	Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3.4.	Skala Likert	34
Tabel 4.1.	Data Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2.	Data Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3.	Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas X_1	54
Tabel 4.5.	Hasil Uji Reliabilitas X_1	54
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas X_2	55
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas X_2	56
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Y	57
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Y.....	57
Tabel 4.10.	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test	60
Tabel 4.11.	Hasil Uji Multikolonieritas	61
Tabel 4.12.	Hasil Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 4.13.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser	65
Tabel 4.14.	Hasil Uji T (Parsial)	66
Tabel 4.15.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.16.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi SMA School Of Human	46
Gambar 4.2. Uji Normalitas	59
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini pendidikan menjadi sangat penting, Dikarenakan pendidikan itu menjadi pedoman awal terbentuknya sebuah negara. Hal ini dapat dilihat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. keberhasilan pendidikan suatu negara sangat ditentukan oleh keberadaan guru.

Jika para guru tersebut dalam menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran secara efektif. Menurut O'Sullivan, et al. (2011:68) "Kinerja orang dalam pekerjaannya akan meningkat akibat pelatihan peningkatan guru". pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti pelatihan. dengan adanya pelatihan yang diikuti oleh guru diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten. Berdasarkan informasi yang peneliti terima mayoritas guru di SMA School Of Human sudah mengikuti pelatihan. Adapun jenis-jenis pelatihan yang diikuti guru-guru tersebut diantaranya adalah: Strategi mengajar, membuat vlog guru, dan membuat *lesson plan*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Murniati (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain pelatihan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yakni motivasi. Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana (Hasibun,2010:94). Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah “motivasi”. Guru menjadi pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja, karena tidak ada kemauan yang berasal dari diri guru tersebut.

Menurut peneliti motivasi dapat diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardian Fauzi Rahman (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Alasan pemilihan tempat penelitian di SMA School Of Human dikarenakan SMA School Of Human adalah sekolah yang menghargai setiap potensi manusia sebagai ciptaan Allah SWT yang terbaik dengan membantu peserta didiknya menemukan profesi yang profesional sesuai dengan bakat, minat dan pandangan dunianya sehingga siap menghadapi era globalisasi dengan menjunjung tinggi akhlakul karimah. Sekolah ini membantu semua siswanya menggali seluruh potensi diri atau disebut dengan "*passion*" yaitu senyawa antara bakat dan minat. School Of Human siap menjadi "*The Agent Of Change*" untuk setiap diri siswa-siswanya. Sebab kami percaya semua anak adalah bintang. sehingga siswa dan siswi yang menjalankan pendidikan di sekolah tersebut memiliki kemampuan yang kompeten.

Dengan adanya pelatihan dan motivasi, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir. sehingga guru akan menjadi berkompeten. Berdasarkan uraian diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA School Of Human Di Kota Bekasi**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA School Of Human di Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMA School Of Human di Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA School Of Human di Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMA School Of Human di Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk mengembangkan wawasan Manajemen SDM .

Khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA School Of Human di Kota Bekasi dan dapat menerapkan teori-teori yang telah di peroleh selama penelitian kuliah di STIE IPWIJA Manajemen Jurusan Manajemen SDM.

- b. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan pada bidang pendidikan yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja guru, dan juga menambah pengetahuan dan memperluas tentang kinerja guru, pelatihan dan tentang motivasi kerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi guru di SMA School Of Human di Kota Bekasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi sekolah, menjadi bahan referensi untuk mengetahui kinerja guru-guru di SMA School Of Human di Kota Bekasi.
- c. Bagi Peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi pandangan umum tentang penulisan skripsi, yang terdiri atas Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Landasan teori, Penelitian terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis.

Bab 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang antara lain Tempat dan Waktu Penelitian, Desain Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Metode Sampling, Metode Pengumpulan Data, Instrumentasi Variabel Penelitian, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

Bab 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Hasil Penelitian, hasil pengujian yang dilakukan secara langsung di Lapangan dan Pembahasan.

Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan masalah yang diteliti, selain itu juga diuraikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2015:5). Dalam manajemen sumber daya manusia konsep pelatihan dan motivasi saling berhubungan dan selalu disatukan dan dibahas secara bersamaan, Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pelatihan agar mampu mengembangkan tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat, baik pada sekolah adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Sumber Daya Manusia untuk tenaga kependidikan aset yang sangat berharga, tenaga kependidikan yang profesional akan sangat membantu proses manajemen sekolah yang baik.

2. Untuk menciptakan Pendidikan yang berkualitas dan melahirkan SDM yang berkualitas.
3. Sekolah akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien.
4. Sekolah akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
5. Sekolah akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka harus memperhatikan pelatihan bagi karyawannya. Pentingnya program pelatihan bagi suatu organisasi antara lain (Notoatmodjo 2003:30-31).

Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, tetapi karena tersedianya formasi. Oleh karena itu diperlukan pelatihan untuk menambah kemampuan. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan akibat kemajuan iptek.

Di dalam masa pembangunan ini organisasi/instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja. dengan adanya pelatihan yang memiliki standar yang ditentukan dengan teknik serta metode yang tepat, maka tujuan pelatihan dapat dicapai. Adapun sasaran pelatihan, adalah:

1. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat.
2. Adanya peningkatan sikap dan semangat sebagai pengabdian dimana berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa dan Negara.
3. Pengawasan dapat dikurangi karena pegawai semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kerja sama antara para pegawai lebih meningkat karena diklat memberikan pelatihan dalam bekerja pada tim.
5. Delegasi wewenang dapat lebih mudah diberikan karena pegawai telah diberikan pembekalan pegawai yang dibutuhkan. pelatihan dalam penyelenggaraannya bertujuan agar terjamin adanya keserasian pembinaan pegawai negeri sipil serta pengaturan penyelenggaraan pelatihan jabatan yang meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan dalam anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas, dapat disimpulkan, pelatihan merupakan upaya dalam memberikan tambahan dalam keterampilan dan pengetahuan kepada pegawai dengan teknik dan metode sesuai dengan visi misi suatu organisasi, sehingga dalam penyelesaian tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien serta mendekati standar yang telah ditetapkan di dalam organisasi.

2.1.3.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan pada umumnya pelatihan digunakan bagi guru baru yang dilatih untuk mampu mengerjakan tugas sesuai dengan pekerjaannya, bagi guru lama, pelatihan digunakan untuk memberikan keahlian kepada guru sesuai dengan kebutuhan organisasi. tujuan diadakan pelatihan di suatu organisasi merupakan salah satu usaha untuk mendidik guru agar mau belajar dan memiliki motivasi untuk mengembangkan *skill*. Menurut Rivai (2004:231) tujuan diadakan pelatihan bagi guru yaitu:

1. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
3. Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru.
4. Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
5. Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Pelatihan

Pelatihan adalah suatu pembinaan terhadap tenaga kerja disamping adanya upaya lain. pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang di dalam organisasi.

(Fathoni 2016:147) Pelatihan penting karena dapat digunakan organisasi untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara guru dan sekaligus meningkatkan keahlian guru untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Pelatihan adalah hasil tentang kemajuan individu dalam segala hal yang telah dipelajari setelah mengikuti pelatihan yang dapat diukur dengan indikator:

1. Relevansi.
2. Lama/ waktu pelaksanaan pelatihan.
3. Level pelatihan.

2.1.4 Motivasi

Menurut Samsudin (2010:28) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Edwin B. Flippo (2010:143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan

organisasi sekaligus tercapai. Motivasi guru Rasheed dkk (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan contributor yang signifikan dalam kinerja guru. Menurut Cave dan Mulloy (2011) guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

2.1.4.1 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibun (2011) antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.4.2 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Hamzah (2013), Manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.

Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis sandang, papan, pangan.

Indikator dari motivasi antara lain:

1. Kebutuhan rasa aman.
2. Kebutuhan sosial.
3. Kebutuhan penghargaan.
4. Kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.5 Kinerja

Suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk mencapai hal tersebut, maka perlu memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan kinerjanya. Hikman dalam Usman (2010;487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi yang ada dalam organisasi yang ada di dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman dalam Usman (2010:487) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2010;67).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2010;57) kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

2.1.5.1 Tujuan Kinerja

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Saondi (2010;24-35) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

1. Faktor Internal, meliputi:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan diri yang dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan, kepribadian guru yang semakin baik akan mencerminkan dedikasinya yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

2. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar berarti kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran serta menggunakan konsep dan metode yang menarik sehingga siswa mampu menangkap dan memahami materi yang disampaikan oleh guru dengan baik. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru.

3. Kedisiplinan.

Dengan memiliki kedisiplinan yang baik maka akan sangat membantu pelaksanaan proses pembelajaran karena guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis untuk mendukung proses pembelajaran, kedisiplinan yang tinggi dapat mendukung kinerja yang optimal .

2. Faktor Eksternal, meliputi :

1. Pengembangan Profesi

Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan terhadap profesi guru yang utamanya ditekankan dan penguasaan ilmu pengetahuan.

2. Komunikasi

Komunikasi memiliki peran yang penting dalam suatu lembaga atau organisasi karena komunikasi yang baik akan mendukung kelancaran semua kegiatan dalam organisasi. Dan begitu pula sebaliknya, komunikasi yang kurang berjalan dengan lancar maka akan menyebabkan dalam organisasi tersebut.

3. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kehiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu bentuk kesejahteraan yaitu biasa terlihat dari pemberian kompensasi.

5. Iklim kerja

Iklm kerja juga merupakan salah satu faktor eksternal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2010:227-238) menyebutkan guru yang memiliki kinerja meningkatkan kompentensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehinga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-cita.

2. Tanggung jawab terhadap tugas

Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

3. Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dalam hal ini minat merupakan dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis .

4. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi dan dorongan untuk bekerja dan berprestasi yang lebih baik.

5. Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari keterampilannya dalam berkerja

6. Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah.

7. Hubungan Interpersonal sesama guru

Hubungan interpersonal guru disekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru.

8. Adanya Pelatihan

Seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan kelompok kerja Guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme guru.

9. Kelompok Diskusi terbimbing

Dibentuknya kelompok diskusi terbimbing ini yaitu untuk mengatasi guru Kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran.

10. Layanan Perpustakaan

Salah satu sarama peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru.

Berdasarkan teori-teori diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dapat dilihat bahwa pelatihan serta motivasi mempengaruhi kinerja guru. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang telah dibahas diatas, penyusunan hanya membatasi 2 faktor yaitu: pelatihan dan dan motivasi kerja.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja ketua program keahlian tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. Mulai tahun ini pemerintah akan menilai kinerja guru yang akan mempengaruhi tunjangan profesi dan kenaikan pangkat, Dengan diterapkannya Penilaian Kinerja Guru 2013, para guru dituntut untuk mempersiapkan diri terutama di beberapa aspek dalam lingkup kompetensi

pedagogik dan professional mereka. Diantara aspek yang dimaksud adalah kegiatan perancangan, pelaksanaan yang mencakup kegiatan awal, inti dan akhir. Sedangkan aspek yang ketiga adalah evaluasi.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Dalam satu tahun pelajaran, sekurang-kurangnya pelaksanaan penilaian kinerja sebanyak dua kali yakni awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran. Artinya setiap semester guru akan dinilai kinerjanya. Jabatan fungsional Guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai: ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Fungsi PKG adalah :

untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.

untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut Penilaian terhadap guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah. Syarat penilai: Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/ kepala sekolah yang dinilai memiliki sertifikat pendidik, Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, memiliki integritas diri, jujur,

adil, dan terbuka memahami PK Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala sekolah.

Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu proses yang dilakukan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah secara sistematis berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk guru tersebut.

Pelatihan adalah suatu pembinaan terhadap tenaga kerja disamping adanya upaya lain. Pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bahwa pelatihan, serta motivasi terhadap kinerja guru. Dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ludi Wishnu Wardana (2010) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya” menyimpulkan bahwa hubungan variabel pendidikan dan latihan dengan kinerja guru sangatlah erat. (<http:jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21075970.pdf>. data diakses pada tanggal. 25 mei 2012). Dalam penelitian terdahulu tersebut menggabungkan faktor pendidikan dan latihan menjadi satu variabel bebas. Selain itu dalam jurnal internasional, penelitian yang dilakukan oleh Syeda Fradana Jahangir (2012) dimana penelitian tersebut pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru,

penelitian yang berjudul “in Service Training: A Contributory Factor Influencing Teachers’ Performance”

2.1.5.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Supardi,2014:45) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sekolah penilaian guru menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, untuk mengembangkan karir dan kemampuan guru kearah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah. Aplikasinya, kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar yang dapat ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut :

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ayu,Dkk (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja	Penelitian sebelumnya meneliti variabel kinerja pada pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah kabupaten soppeng. Sedangkan penelitian ini meneliti kinerja guru SMA School Of Human
2.	Murniati (2016)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep	Pengaruh pendidikan dan pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima	Menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Penelitian sebelumnya hanya menyandingkan variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) sedangkan penelitian ini menambahkan variabel motivasi untuk mempengaruhi kinerja

3.	Alfhan (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah manado	<p>1. Variabel kinerja guru dalam kategori baik dengan rata-rata sebesar 74,32%</p> <p>2. Variabel pelatihan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata sebesar 85,9%</p> <p>3. Variabel motivasi kerja guru dalam kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 719%</p>	Menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja	Penelitian sebelumnya hanya meneliti guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan swasta se-kabupaten kendal sedangkan penelitian ini meneliti semua guru di SMA school of human.
4.	Nababan, dkk (2016)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap kinerja karyawan PT.PLN Area Manado.	1.Pendidikan dan pelatihan (diklat) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Area Manado	Menganalisis Pengaruh Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel pengaruh Pendidikan dan pelatihan PT. PLN area Manado sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Motivasi terhadap kinerja.

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian dari hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan adalah suatu pembinaan terhadap tenaga kerja disamping adanya upaya lain. pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang di dalam organisasi (Fathoni 2016:147).

Pelatihan penting karena merupakan cara yang digunakan organisasi untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan pembelajaran dan pelatihan dalam segala hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ayu,dkk (2016), murniati (2016), alfhan (2013), pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemauan dan kemampuannya. Dalam kaitan dengan penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah motivasi bisa diartikan sebagai mana seseorang melakukan dengan penuh

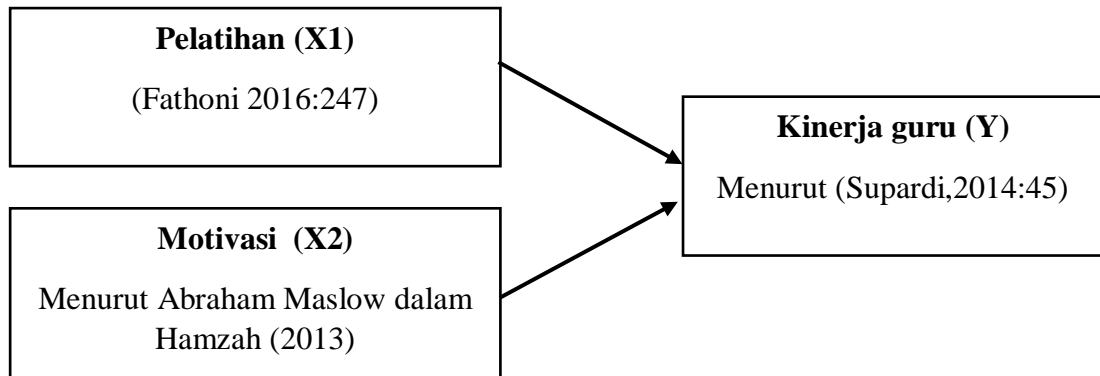
semangat dan percaya diri, motivasi mengajar yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan atau kesedian guru untuk mengajar. Dorongan merupakan faktor yang menguatkan dan mengarahkan usaha dan perilaku individu. Jika dorongan yang kuat maka akan membentuk usaha untuk mencapainya, atau sebaliknya. Motivasi kerja sangatlah berpengaruh atau kinerja guru karena semangat kerja akan mengiatkan membuat karyawan semakin antusias untuk bekerja.

Menurut Abraham Maslow dalam Hamzah (2013), Manusia ditempatkan kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis sandang,papan,pangan. Indikator dari motivasi antara lain: Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Penggunaan jenis motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan harus tepat dan seimbang. Dengan motivasi yang tepat seseorang akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan tercapainya tujuan dan sasaran-sasaran organisasi, kepentingan individual karyawan akan terpelihara pula.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ayu,dkk (2016), murniati (2016), dan alfhan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 HIPOTESIS

Hipotesis adalah prediksi tentang fenomena (Jogiyanto,2010:41). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung persyaratan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA School Of Human di Kota Bekasi.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA School Of Human di Kota Bekasi.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di SMA School Of Human yang beralamat di Jalan mendut No.126, Jatisampurna, Kota Bekasi, Jawa Barat 17433 Dalam menyelesaikan penelitian, penulis akan mengadakan penelitian pada bulan November 2018 sampai dengan Juni. Penelitian dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

Kegiatan	Nov-Des 2018				April-Mei 2019				Juni 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

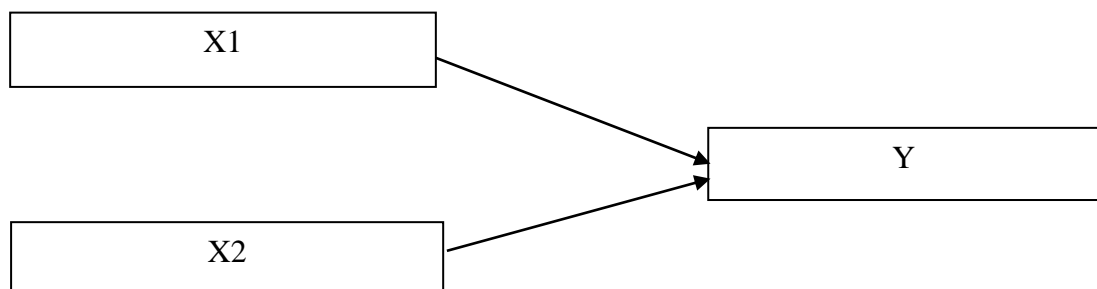
3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai kinerja guru di SMA School Of Human. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data disekolah SMA School Of Human. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifar *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Ahli lain berpendapat bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi:2003). Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru SMA School Of Human.

Dalam penelitian ini terdaftar tiga (3) variabel penelitian, dua (2) variabel Independen dan satu (1) variabel dependen. Variabel Independen yang pertama yaitu pelatihan dengan simbol X_1 dan variabel kedua motivasi dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y . Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Desain Penelitian



Keterangan:

X_1 = Variabel independen pelatihan.

X_2 = Variabel independen motivasi.

Y = Variabel dependen kinerja.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah suatu cara untuk mengukur konsep dan bagaimana caranya sebuah konsep harus diukur sehingga terdapat variabel-variabel yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah lain dan variabel yang situasi dan kondisinya tergantung oleh variabel lain.

Untuk keperluan pengujian variabel-variabel tersebut perlu dijabarkan kedalam indikator-indikator yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator variabel yang telah disebutkan diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Skor
Pelatihan (X1)	Menurut Mangkuprawira dalam Widodo (2015: 105) “Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan <i>outcome</i> .”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reaksi 2. Pembelajaran /Pengetahuan 3. Perilaku 4. Hasil Pelatihan 	1-5	1-10
Motivasi (X2)	Menurut Abraham Maslow dalam Hamzah (2013), Manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis sandang, pangan dan papan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan rasa aman 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan penghargaan, dan 4. Kebutuhan aktualisasi diri. 	1-5	1-10

Kinerja (Y)	Menurut (Supardi,2014:45) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sekolah penilaian guru menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, untuk mengembangkan karir dan kemampuan guru kearah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran 	1-5	1-10
--------------------	---	--	-----	------

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek tersebut. Adapun yang diambil dalam penelitian ini adalah SMA School Of Human.

3.4.2 Sampel dan Metode Sampling

Sampel menurut Sugiyono (2010:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah himpunan bagian dari suatu populasi, sedangkan sampling adalah proses seleksi dan pengambilan sebuah sample dari populasinya. Berhubung populasinya hanya 30 Guru. Penulis menggunakan metode sensus populasi diambil semua. Jadi kami mengambil sample 30 Guru.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket/Kuisisioner

Angket merupakan data penunjang yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait respon atau tanggapan siswa terhadap media pembelajaran Audio Visual. “Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” (Sugiyono,2015, hlm,142).

2. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis. Dalam penelitian ini terutama berasal dari SMA School Of Human.

3. Metode Observasi

Metode Observasi yaitu memperhatikan obyek penelitian secara langsung. Dalam hal ini penelitian melakukan cara pengumpulan data dengan cara pencatatan sistematis didalam pengamatan secara langsung terhadap para karyawan di SMA School Of Human.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji Validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang di susun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali,2005:41). Instrument yang digunakan untuk menjaring data tentang komitmen organisasi dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dalam prosedur skala Likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban responden dibagi dalam lima kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima. Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reabilitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner ini disebarkan untuk mendapatkan data penelitian antara valid dan reliabel. Maka untuk itu penelitian akan melakukan kedua uji tersebut terhadap instrument penelitian (kuesioner).

Menurut sumarsono (2004:101) pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang sudah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti, responden hanya memilih jawabannya.

Tabel 3.4
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Rully Indrawan (2014, hlm 123) mengatakan “Validitas menguji instrument yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan, untuk mengukur apa yang semestinya di ukur atau tidak.”

Lebih lanjut sugiyono (2013,hlm.93) mengatakan “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur.”

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap instrumen untuk mengukur tingkat kebaikan instrumen maka dapat dilakukan analisis validitas dan

reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang ditanyakan.

Penelitian ini menggunakan komputer dengan menggunakan *software* SPSS 16.0, pada kolom *Corrected Items Total Correlations*. Uji validitas berdasarkan hasil output membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Items Total Correlations*) pertanyaan valid apabila r hitung $>$ r tabel (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010:125).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Definisi Reliabilitas menurut Husein Umar dalam Skripsi Dwi Aryanto (2013, hlm 31) Reliabilitas adalah suatu angka indeks untuk menunjukkan konsisten di suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten. Untuk melihat reabilitas masing-masing instrument yang digunakan, penulis mengemukakan koefisien cornbach's alpha dengan menggunakan fasilitas program SPSS versi *24.0 for windows*.

Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reabel jika koefisien variabelnya lebih dari 0.60 (Nunnaly, 1967 dalam imam Ghozali, 2007 hlm 42) dan umumnya digunakan patokan sebagai berikut:

- 1) Reliabilitas uji coba ≥ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.
- 2) Reliabilitas uji coba ≤ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Langkah-langkah uji asumsi klasik pada penelitian ini sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal (Ghozali, 2010:). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Menurut Singgih Santoso (2002:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (Asymtotic Signifinance), yaitu:

- a. Jika Profitabilitas $>0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika Profitabilitas $<0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi. Jika terdapat korelasi yang sempurna diantara sesama variabel independen sehingga nilai koefisien korelasi diantara sesama variabel independen ini sama dengan satu, maka konsekuensinya adalah:

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak stabil.
- b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF):

$$\text{VIF} = \frac{1}{1-R_i^2}$$

R_i^2 adalah koefisien determinan yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_1 terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai *VIF* kurang atau sama dengan 10 (Gujarati,2003:363) maka diantara variabel independen tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2011). Dalam uji *Glejser*, dilakukan regresi dengan variabel dependen nilai absolut dari residual model regresi dan variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian, dalam hal ini yaitu kriteria yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu jika uji-t masing-masing variabel independen tidak signifikan pada 0,05 atau $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi sering dikenal dengan nama korelasi serial dan sering ditemukan pada data serial waktu (time series). Uji autokorelasi bertujuan

menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Alat ukur yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan tes *Durbin Watson* (D-W). Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah: H_0 (tidak adanya autokorelasi, $r = 0$) dan H_a (ada autokorelasi, $r \neq 0$).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel dependen.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi terhadap kinerja guru SMA School Of Human. Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda diperlukan uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurangi, membedakan, memilih sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS 16.0*

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	: Kinerja
a	: nilai konstanta
b1.b2	: Koefisien regresi
X ₁	: Pelatihan
X ₂	: Motivasi

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono,2005:223) Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} .

Dalam penelitian ini t_{tabel} 1669 ($df = n - k$) yaitu $df = 65 - 2 = 63$

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan probabilitas Sig_{hitung} atau $0,05 < \text{Sig}_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig_{hitung} atau $0,05 > \text{Sig}_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan atau ada pengaruh.

3.7.3.2 Uji Kelayakan Model

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono,2005:250).

Hasil uji F ini dapat dilihat pada tabel ANOVA yang telah diolah menggunakan *SPSS 16.0 for window*. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dilihat dari F_{tabel}

Proses selanjutnya adalah melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan dengan perhitungan SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati angka 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati angka 0, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen *Coefficient of Determination* dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Diminta :

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R^2 = Nilai kuadrat dari koefisien korelasi

Atau dalam hasil pengolahan dengan program pengolahan data SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel summary di R Square.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji F kemudian Uji t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) pengolahan data

dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSSfor window versi 16.0*.

Berikut keterangan pengujiannya :

Pengujian Hipotesis 1

Berikut pengujiannya :

Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada SMA School Of Human di Kota Bekasi.

Hipotesis statistik :

H_0 : Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMA School Of Human di Kota Bekasi.

H_a : Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMA School Of Human di Kota Bekasi.

Kriteria Pengujian :

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima.

Jika $\text{Sig } t > \alpha$ maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

Berikut pengujiannya :

Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA School Of Human di Kota Bekasi.

Hipotesis statistik :

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA School Of

Human di Kota Bekasi.

Ha : Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA School Of Human
di Kota Bekasi.

Kriteria Pengujian :

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_20 ditolak dan H_{1a} diterima.

Jika $\text{Sig } t > \alpha$ maka H_20 diterima dan H_{1a} ditolak.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah

SMA School Of Human didirikan oleh Bapak Munif Chatib yaitu salah satu aktifis dalam dunia pendidikan dan beliau salah satu perumus kurikulum 2013. latar belakang sekolah SMA School Of Human yakni karena si pendiri pada saat itu ingin mencari sekolah yang sesuai dengan bakat dan minat anaknya karena anak si pendiri memiliki kebutuhan yang khusus sehingga dari situlah si pendiri terdorong untuk mendirikan sekolah yaitu SMA School Of Human yang berdiri pada tanggal 1 April 2015 .

4.1.2 Visi dan Misi Sekolah

4.1.2.1 Visi SMA School Of Human

School Of Human adalah sekolah yang menghargai setiap potensi manusia sebagai ciptaan Allah SWT yang terbaik dengan membantu peserta didiknya menemukan profesi yang professional sesuai minat dan bakat, minat dan pandangan dunianya sehingga siap menghadapi era globalisasi dengan menjunjung tinggi akhlakul karimah.

4.1.2.2 Misi SMA School Of Human

- School Of Human mempunyai program utama, yaitu mata pelajaran wajib sebagai kebutuhan umum peserta didiknya yaitu ccsp (Character, Creativity, Skill, Problem Solving).
- School Of Human memiliki program penunjang, yaitu mata pelajaran pokok sebagai kebutuhan penunjang peserta didiknya yaitu pendidikan Agama, bahasa Indonesia (Literasi), logika, dan enterpreneur.
- School Of Human mempunyai program akademis, yaitu memberikan pilihan mata pelajaran akademis kepada peserta didiknya sesuai bakat dan minatnya.

4.1.3 Tujuan SMA School OF Human

- Lulusan peserta didik sudah mampu mengetahui dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- Lulusan peserta didik siap melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi sesuai minat dan bakatnya.
- Lulusan peserta didik mempunyai sikap, keterampilan dan pengetahuan yang menunjang profesi yang diinginkannya.
- Membantu pemerintah dalam menyiapkan generasi emas Indonesia.

4.1.4 Lokasi Sekolah

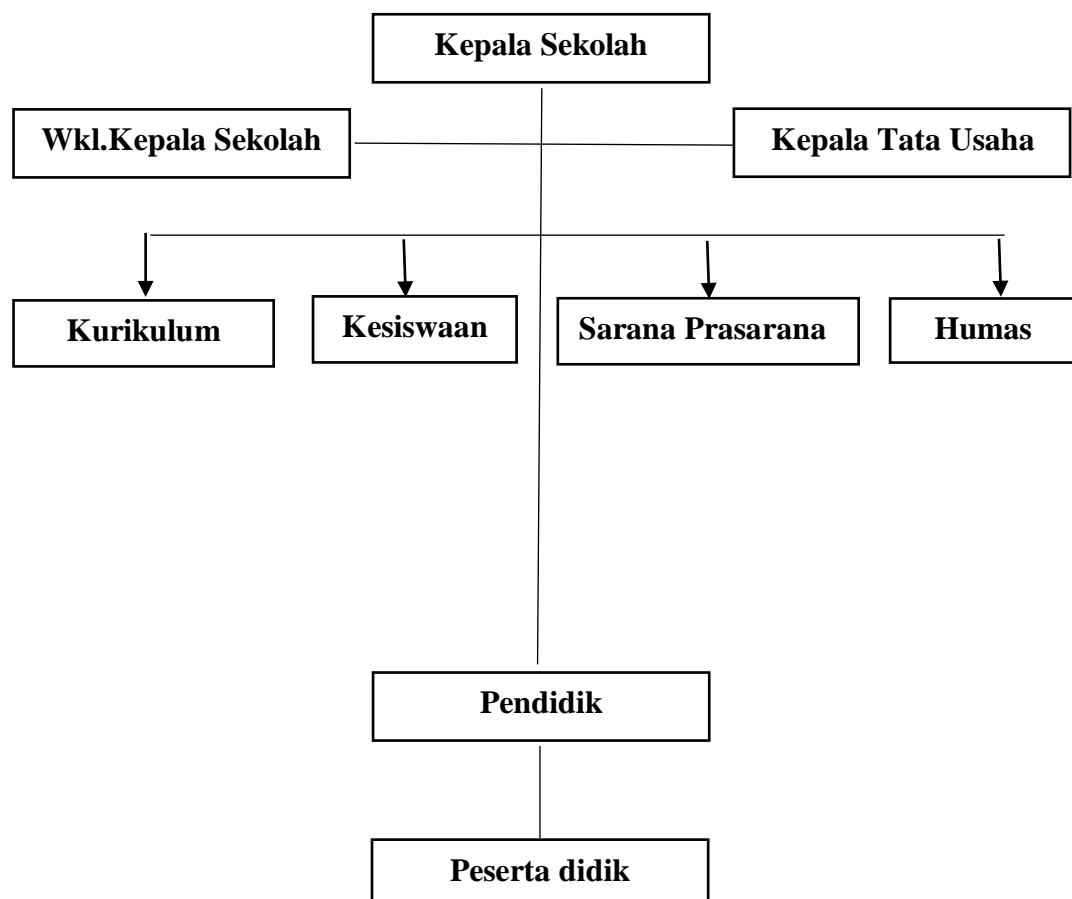
SMA School Of Human berlokasi di Jalan Mendut No.126 Kranggan Jatisampurna, Bekasi, Jawa Barat 17433.

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Setiap badan usaha ataupun dalam organisasi yang memberikan gambaran yang jelas mengenai wewenang yang ada dalam suatu tersebut dengan jelas sehingga mempermudah pembagian dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi SMA School Of Human



Tugas dan Wewenang Jabatan

1. Kepala Sekolah

- a. Pemimpin.
- b. Mengatur situasi.
- c. Mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga.
- d. Menjadi juru bicara kelompok.

2. Wakil Kepala Sekolah

- a. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksana program.
- b. Pengorganisasian.
- c. Pengarahan.
- d. Ketenagaan.
- e. Identifikasi dan pengumpulan data.
- f. Mewakili Kepala Sekolah untuk menghadiri rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah pendidikan.
- g. Penyusunan laporan.
- h. Wakil Kepala Sekolah bertugas membantu Kepala Sekolah dalam urusan-urusan sebagai berikut: Kurikulum, Kesiswaan, Sarana Prasarana, dan Humas.

3. Kepala Tata Usaha

- a. Mengkoordinasi tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Memonitor pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian.
- c. Mengelola dan bertanggung jawabkan pengeluaran rumah tangga.

- d. Membuat konsep surat dinas dan/atau mengetik konsep surat pimpinan.
- e. Mengelola surat-surat yang masuk dan keluar.
- f. Memonitor dan merekap penelitian yang dilakukan staf Akademik (mencukup penelitian Pusat, Fakultas, Lintas Unit, Jakarta in Focus, Hibah Kompetitif LPPM dan Hibah DIKTI).
- g. Membantu secara administratif (dan keuangan) pelaksanaan penelitian lintas unit.
- h. Menyusun anggaran tahunan.
- i. Mengatur jadwal rapat pimpinan.
- j. Menyusun notula rapat pimpinan dan menyebarluaskan.

4. Kurikulum

- a. Penetapan kebijakan mutu dalam standar SKL isi, proses, dan penilaian.
- b. Menyusun program, mengatur pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
- c. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
- d. Mengelola informasi dan web bidang peningkatan mutu pembelajaran.
- e. Menyusun jadwal dan pelaksanaan ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, ulangan kenaikan kelas serta ujian akhir sekolah & nasional.
- f. Menyusun anggaran kegiatan.

- g. Menerapkan kriteria persyaratan naik/tidak naik dan kriteria penjurusan. serta kriteria kelulusan
- h. Melaporkan hasil dan target kelulusan kepada kepala sekolah.

5. Kesiswaan

- a. Menyiapkan administrasi penerimaan siswa baru.
- b. Mengidentifikasi pendataan siswa secara baik.
- c. Menyusun dan menyiapkan kepengurusan OSIS.
- d. Melaksanakan pembinaan kesiswaan dalam urusan, Administrasi OSIS, Kepemimpinan dalam organisasi OSIS, Menyiapkan pemilihan siswa teladan.

6. Sarana Prasarana

- a. Membuat dan menyusun program kerja tahunan kegiatan sekolah di bidang sarana dan prasarana dan mengkoordinasi serta mengawasi pelaksanaannya.
- b. Melakukan inventarisasi dan menganalisis kebutuhan sarana dan prasarana baik yang berhubungan langsung dengan kelancaran KBM atau bersifat mendukung KBM.
- c. Melakukan pengendalian BOP dalam bidang sarana dan prasarana.

7. Humas

- a. Memberikan informasi dan menyampaikan ide (gagasan) kepada masyarakat atau pihak-pihak yang membutuhkannya. Menyebarluaskan informasi dan gagasan-gagasan itu agar diketahui

maksud atau tujuannya serta kegiatan-kegiatannya termasuk kemungkinan dipetik manfaatnya oleh pihak-pihak diluar organisasi.

- b. Membantu pimpinan yang karena tugas-tugasnya tidak dapat langsung memberikan informasi kepada masyarakat atau pihak-pihak yang memerlukannya.
- c. Membantu pimpinan mempersiapkan bahan-bahan tentang permasalahan dan informasi yang akan disampaikan atau yang menarik perhatian masyarakat pada saat tertentu. dengan demikian pimpinan selalu siap dalam memberikan bahan-bahan informasi yang up-to-date.
- d. Membantu pimpinan dalam mengembangkan rencana dan kegiatan-kegiatan lanjutan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat (*publicservice*) sebagai akibat dari komunikasi timbal balik dengan pihak luar, yang ternyata menumbuhkan harapan atau penyempurnaan *policy* atau kegiatan yang telah dilakukan oleh organisasi.

8. Pendidik

- a. Guru sebagai pendidik.
- b. Guru sebagai pengajar.
- c. Guru sebagai pelayanan.
- d. Guru sebagai perancang.
- e. Guru sebagai pengelola.
- f. Guru sebagai penilai.

9. Peserta didik

- a. Memahami dan mempelajari materi yang diajarkan.
- b. Mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh guru.
- c. Mempelajari kembali materi yang telah diajarkan dan mengerjakan PR jika ada PR.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru SMA School Of Human. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Terdapat 3 karakteristik responden, yaitu:

4.2.1 Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan

jenis kelamin:

Tabel 4.1

Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	7	23,3%
Laki-laki	23	76,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data yang diolah peneliti melalui angket.

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden Perempuan sebanyak 7 orang atau 23,3% dan jumlah responden Laki-laki sebanyak 23 orang atau 76,7%.

4.2.2 Usia

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan

Usia:

Tabel 4.2

**B Data
Usia**

Berdasarkan

Usia	Frekuensi	Persen
18-30 Tahun	22	73,3%
31-40 Tahun	8	26,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data yang diolah peneliti melalui angket.

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berumur diantara 18-30 Tahun sebanyak 22 orang atau 73,3% dan jumlah responden yang berumur diantara 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%.

4.2.3 Tingkat Pendidikan

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.3

Data Berdasarkan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
-------------------	------------------	---------------

S1	29	96,7%
S2	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data yang diolah peneliti melalui angket.

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S1 sebanyak 29 orang atau 96,7%, sedangkan S2 hanya 1 orang atau 3,3%.

4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

- a. Data variabel Pelatihan diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom Correted Item-Total Correlation) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} Jika nilai $r \geq 0,361$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Pelatihan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Pelatihan mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,794 > 0,60$) maka variabel Pelatihan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X1.1	0,387	0,361	Valid
X1.2	0,405	0,361	Valid
X1.3	0,598	0,361	Valid
X1.4	0,584	0,361	Valid
X1.5	0,647	0,361	Valid
X1.6	0,622	0,361	Valid
X1.7	0,518	0,361	Valid
X1.8	0,430	0,361	Valid
X1.9	0,714	0,361	Valid
X1.10	0,500	0,361	Valid

Sumber :
Data
Penelitian
yang diolah,
2019

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2019

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

- a. Data variabel Motivasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel Motivasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom Correlated Item-Total Correlation) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} jika nilai $r > 0,361$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Motivasi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,799 > 0,60$) maka variabel Pelatihan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

No	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X2.1	0,416	0,361	Valid
X2.2	0,388	0,361	Valid
X2.3	0,425	0,361	Valid
X2.4	0,511	0,361	Valid
X2.5	0,620	0,361	Valid
X2.6	0,591	0,361	Valid
X2.7	0,680	0,361	Valid
X2.8	0,402	0,361	Valid
X2.9	0,609	0,361	Valid
X2.10	0,768	0,361	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah,2019

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah,2019

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

- a. Data variabel Kinerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.10 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom Correlated Item-Total Correlation) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r \geq 0,361$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kinerja mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,821 > 0,60$) maka variabel Pelatihan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Y.1	0,572	0,361	Valid
Y.2	0,367	0,361	Valid
Y.3	0,749	0,361	Valid
Y.4	0,416	0,361	Valid
Y.5	0,454	0,361	Valid
Y.6	0,596	0,361	Valid
Y.7	0,584	0,361	Valid
Y.8	0,768	0,361	Valid
Y.9	0,632	0,361	Valid
Y.10	0,558	0,361	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2019

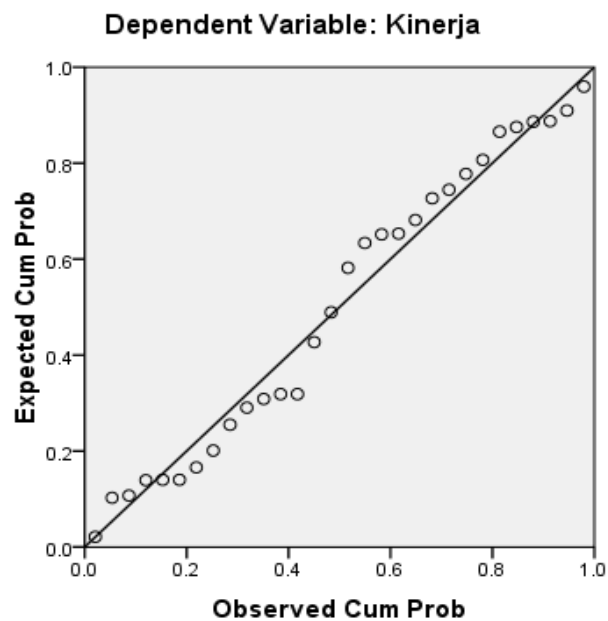
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang menyarankan data harus berdistribusi normal, apabila model regresi regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji t masih meragukan. Karena uji t diturunkan dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

1. Uji Normalitas Secara Grafik

Salah satu menentukan uji normalitas yaitu dengan melihat normal *probably plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali,2011:160). Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar *p-p plot* berikut ini:

Gambar 4.2**Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Output SPSS 16.0, Data sekunder diolah 2019

Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik yaitu dengan menggunakan grafik yaitu dengan menggunakan grafik histogram dan Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal dikarenakan terlihat grafik titik-titik menyebar mendekati dari garis diagonal. Sehingga model regresi layak untuk dipakai penelitian ini. Hasil ini diperkuat dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil Uji normalitas tersebut dapat diketahui dalam tabel berikut:

2. Uji Normalitas secara statistik

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82028535
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.773

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2019

Dari hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang tersaji pada tabel 4.9, memperlihatkan besarnya signifikan berada di atas 0,05 atau 5% yaitu 0,773. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolonieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* serta besaran korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.11
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.596	6.992		2.374	.025		
	Pelatihan	.076	.157	.092	.488	.630	.681	1.468
	Motivasi	.541	.190	.535	2.847	.008	.681	1.468

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian yang diolah,2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolonieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperoleh hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolonieritas.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji Durbin Watson (DW).

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.350	.302	2.923	2.439

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan.

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 pada uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar . 2.439 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson Statistic: Significance Point For dland du AT 0,5 Level of Significance* dengan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 30 sampel (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka tabel *Durbin Watson* akan diperoleh nilai batas bawah (dl) yaitu 1,2837 dan nilai batas atas (du) adalah 1,5666.

Nilai DW yaitu 2.439 lebih besar dari batas atas (du) 1,5666 dan kurang dari 4-1 1,5666 (4-du). Jika dilihat dari pengambilan keputusan, hasilnya termasuk dalam ketentuan $du \leq d \leq (4-du)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,5666 \leq 2,439 \leq (4-1,5666)$ menerima H0 yang menyatakan bahwa tidak autokorelasi positif dan negatif berdasarkan tabel *Durbin-Watson*. Hal ini berarti tidak autokorelasi antara variabel independen. sehingga model regresi layak digunakan.

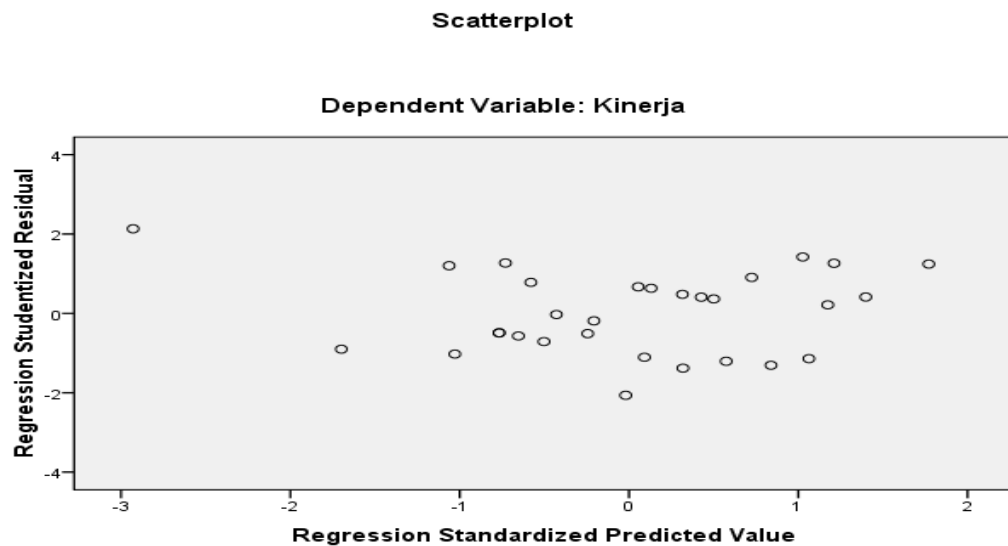
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk pengamatan. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan 2 langkah yaitu secara grafik dan secara statistik, adapun uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Uji heteroskedastisitas secara grafik (*Scatterplot*)

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized (Ghozali, 2009:125-126). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16.0, Data sekunder diolah 2019

Dari grafik scatterplot yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2011:107).

1. Uji heteroskedastisitas secara statistik

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan dibawah 5% mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan pada tingkat kekeliruan di atas 5% mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil uji glejser dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.556	3.339		1.365	.184
	Pelatihan	-.054	.075	-.165	-.716	.480
	Motivasi	.001	.091	.003	.013	.990

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Output SPSS 16,0 Data sekunder diolah 2019

Berdasarkan uji glejser dapat diketahui bahwa nilai Sig. Pada 2 variabel Pelatihan dan motivasi terhadap ABS_RES. Semua variabel memiliki nilai Sig. > 0,05 berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Uji T (Parsial)

4.5.1 Pengaruh variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja guru secara parsial

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali,2011:178).

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.596	6.992		2.374	.025
	Pelatihan	.076	.157	.092	.488	.630
	Motivasi	.541	.190	.535	2.847	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16,0 Data sekunder diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh pelatihan dan kinerja menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berikut ini adalah penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap kinerja:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 variabel pelatihan dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05 (0,630>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA School Of Human, sehingga hipotesis pertama ditolak.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 variabel motivasi dengan nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 (0,008<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA School Of Human, sehingga hipotesis kedua diterima.

4.6 Hasil Uji Koefisiensi Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen pelatihan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja maka dilakukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil persamaan regresi yang diolah menggunakan program SPSS.16 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.596	6.992	
	Pelatihan	.076	.157	.092
	Motivasi	.541	.190	.535

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16,0 Data sekunder diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas, maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 16,596 + 0,076x_1 + 0,541x_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

Berdasarkan persamaan regresi yang telah disusun diatas maka dapat dijelaskan suatu pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta atau β_0 sebesar 16,596 diartikan bahwa jika Pelatihan (X1), Motivasi (X2) Dan Kinerja (Y) tidak ada atau bernilai nol, maka besarnya kinerja adalah sebesar 16,596 rupiah.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 0,076 Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,076 rupiah. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja, semakin naik pelatihan maka semakin meningkat kinerja.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,541. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan efisiensi pelatihan mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,541 rupiah. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja, semakin naik motivasi maka semakin meningkat nilai kinerja.

4.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.302	2.923

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan.

Sumber: Output SPSS 16,0 Data sekunder diolah 2019

Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (Adjusted R Square) dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square), Berdasarkan tabel 4.16. Diatas diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,592. Hasil pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,350 dan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah 0,302.

Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang sangat rendah. Hal ini berarti 30,2% variasi dari pelatihan bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen (pelatihan dan motivasi). Sedangkan sisanya ($100\% - 30,2\% = 69,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan.

4.8 Pembahasan Hipotesis

4.8.1 Pengaruh secara parsial

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik nilai signifikan sebesar 0,630. dan nilai signifikan 0,630 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nababan,dkk (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan koefisien regresi berganda, pelatihan mendapat nilai sebesar adalah sebesar 0,076 Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,076 rupiah. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja, semakin naik pelatihan maka semakin meningkat kinerja.

Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fathoni (2016:247 yang menyatakan bahwa pelatihan penting karena dapat digunakan organisasi untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara guru dan sekaligus meningkatkan keahlian guru untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Pelatihan adalah hasil tentang kemajuan individu dalam segala hal yang telah dipelajari setelah mengikuti pelatihan yang dapat diukur dengan indikator: relevansi, lama/waktu pelaksanaan pelatihan, level pelatihan. Sehingga variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik nilai signifikan sebesar 0,008. Dan nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu,dkk (2016) dan Alfian (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan koefisien regresi berganda, motivasi mendapat nilai sebesar 0,541 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,541.

Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Abraham Maslow dalam Hamzah (2013) yang menyatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis sandang, papan, pangan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru SMA School Of Human dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t bernilai 0,488. Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,630, lebih besar dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$ (H_0 diterima). Oleh karena itu H_a ditolak, sehingga pelatihan tidak dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru pada SMA School Of Human.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t bernilai 2,487. Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,008, lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$ (H_a diterima). Oleh karena itu H_0 ditolak, sehingga motivasi tidak dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru pada SMA School Of Human.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sebelumnya telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Kepala Sekolah dan seluruh guru SMA School Of Human untuk meningkatkan pelaksanaan pelatihan sehingga guru dapat menambah wawasan, pengetahuan serta keterampilan mereka dalam mengajar.
2. Mengingat pencapaian motivasi dan kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi, maka diharapkan agar guru SMA School Of Human dapat mempertahankan pencapaian kinerjanya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Disarankan bagi peneliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja guru semakin bertambah.

DOKUMEN PENELITIAN DI SMA SCHOOL OF HUMAN

- ❖ SMA School Of Human



- ❖ Guru saat mengisi angket penelitian



❖ Wawancara dengan ketua kurikulum SMA School Of Human



❖ Foto bersama saat melakukan penelitian dengan guru- Guru SMA School Of Human



- ❖ Foto bersama Kepala sekolah SMA School Of Human setelah wawancara



- ❖ Foto Bersama Ketua kurikulum SMA School Of Human setelah wawancara

