

Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro

Miftakul Huda¹, Siti Bariroh², Suyitno³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Magister, Universitas Gresik,
Email: Miftakaulhuda22@gmail.com¹, pascasarjana@unigres.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris sejauh mana variabel motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan parsial serta menganalisa variable mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuaruaan Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro. Adapun metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian adalah metode survey, yaitu responden diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk quisioner. Hasil analisa penelitian ini adalah, 1) Secara simultan variabel motivasi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji F_{hitung} sebesar 0,598 dengan tingkat signifikansi 0,553 dibawah $\alpha = 0,05$. 2) Berdasarkan uji t variabel bebas yang terdiri dari motivasi, dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Yang dibuktikan dengan nilai uji t masing-masing variable bebas memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Kata Kunci: *Motivasi, Pelatihan, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to test empirically the extent to which the variables of motivation and training had an effect simultaneously and partially and to analyze which variable had the most dominant effect on teacher performance at Baureno State Vocational High School, Bojonegoro Regency. As for method used to obtain;get the research data is method survey, that is responder given by some question in the form of quisioner. Result of this research analysis is 1) By simultan is variable motivate, and training have an effect on the signifikan to performance. This result is proved with the value test the F_{hitung} of equal to 0,598 with the storey;level signifikansi 0,553 below/under = 0,05. 2) Pursuant to free test t variable consisted of by the motivation, and training by parsial have an effect on the signifikan to performance. What is proved with the value test the t of each free variable own the storey;level signifikansi of below/under 0,05.

Keywords: *Motivate the, Training, Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan di bidang pendidikan di arahkan kepada pengembangan sumber daya manusia yang bermutu tinggi, guna memenuhi kebutuhan dan menghadapi tantangan kehidupan di masa depan. Melalui pendidikan, sumber daya manusia yang bersifat potensi diaktualisasikan secara optimal, dan seluruh aspek kepribadian dikembangkan secara terpadu, Berkenaan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM), Departemen Pendidikan Nasional terus berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Baik itu pengembangan mutu pembelajaran, pengadaan sarana dan prasarana, perbaikan manajemen kelembagaan sekolah, maupun pembinaan kegiatan kesiswaan.

Disamping itu peningkatan mutu diarahkan pula kepada Guru sebagai tenaga kependidikan yang berperan sentral dan strategis dalam memfasilitasi perkembangan pribadi peserta didik disekolah. Pengembangan mutu Guru merupakan upaya mediasi dalam rangka pembinaan kesiswaan. Tujuan dari peningkatan mutu Guru adalah pengembangan kompetensi dalam pengembangan kompetensi dalam layanan pembelajaran, pembimbingan, dan pembinaan kesiswaan secara integritasi dan bermutu (Supriatna: 2007:10). Menurut Muslich (2007:2) kesejahteraan Gurupun semakin diperhatikan oleh pemerintah sejalan akan peran yang diberikan kepada Guru agar terlaksanakannya tujuan pendidikan nasional seperti yang tertuang dalam Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional terdapat dalam pasal 3 Undang-undang No. 20 Tahun 2003 "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta

peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Hal yang paling menjadi perhatian di dunia pendidikan setelah pengesahan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Desember 2005 adalah persoalan sertifikasi Guru. Hal itu dapat dimaklumi karena selain fenomena baru, istilah tersebut menyangkut nasib dan masa depan Guru. Menumbuhkan motivasi dalam peningkatan mutu pendidikan khususnya bagi Guru untuk menjadi Guru profesional. Tanpa adanya motivasi untuk menjadi lebih baik maka pendidikan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan. Sepertihalnya menurut Hakim (2008:10) didalam motivasi ada sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Termotivasinya Guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro untuk peningkatan mutu pendidikan dengan pelatihan terhadap kinerja Guru menjadi hal menarik yang akan menjadi bahan penelitian ini.

METODE

Penelitian ini merupakan pengujian empiris yang akan melakukan uji terhadap hipotesis yang dikemukakan. Oleh karena itu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, Indriantoro dan Supomo (1999:145) dalam Sutrisno (2008:44). Jenis data yang berkaitan dengan sumber data dan metode yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data penelitian adalah metode survey, yaitu responden diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Data yang dibutuhkan pada penelitian ini bersumber dari responden. Sumber data diperoleh melalui pengumpulan hasil kuesioner (angket) dan hasil observasi. Lokasi Penelitian berada di SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro Propinsi Jawa Timur dengan waktu penelitian selama 4 Bulan.

Pada penelitian ini populasi sampel yang digunakan adalah seluruh guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro sebanyak 89 orang, Populasi itu sendiri menurut Arikunto (2002:108) merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Sedangkan sampel penelitiannya sama dengan jumlah populasi yaitu 89 orang, karena menurut Sugiyono (2003:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja.

1. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang besar kecilnya sangat ditentukan oleh variabel bebas. Variabel ini diberi notasi (Y) yang merupakan kinerja guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro.

2. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel ini di beri notasi (X) yaitu: Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2)

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan, dalam penelitian ini motivasi dibatasi pada kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri dalam pekerjaan yang dilakukan guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan yang akan menimbulkan suatu kedisiplinan pegawai, hal ini dibatasi pada pelatihan untuk meningkatkan kedisiplinan guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro. Untuk menentukan nilai variabel Motivasi (X_1), dan Pelatihan (X_2) skor jawaban responden tersebut. Sedangkan untuk pengukuran masing-masing pertanyaan diskoring dengan kategori sebagai berikut :

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil ukuran tercapainya tujuan yang telah ditentukan berdasarkan tata aturan kepegawaian yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diperlukan pegawai tersebut. Dalam penelitian ini dibatasi pada kinerja guru, dimana pengertian dari kinerja guru adalah persiapan, pelaksanaan dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas. Untuk menentukan nilai variabel Kinerja (Y) diukur secara skoring berdasarkan skala linkert dari masing-masing skor jawaban responden tersebut. Sedangkan untuk pengukuran masing-masing pertanyaan diskoring dengan kategori sebagai berikut :

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan Azwar, (2003 : 163) dalam Hakim (2008:106). Menurut Azwar (2003 : 69) dalam Hakim (2008: 106), tidak ada batasan universal yang menunjuk kepada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu tes dikatakan valid, suatu hal yang harus disadari, bahwa dalam estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien yang tinggi sekali sebagaimana halnya dalam interpretasi koefisien reliabilitas. Koefisien validitas yang tidak begitu tinggi katakanlah berada disekitar angka 0,50 akan lebih dapat diterima dan dianggap memuaskan daripada koefisien reliabilitas dengan angka yang sama. Namun apabila koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Jika nilai $r_{hitung} > 0,30$ berarti pernyataan valid
- Jika nilai $r_{hitung} \leq 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2002: 132). Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai $\alpha > 0,60$, berarti pernyataan reliabel
- Jika nilai $\alpha \leq 0,60$, berarti pernyataan tidak reliabel

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov*. Uji *Kolmogorov Smirnov* menentukan apakah skor dalam sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi teoritis, dimana distribusi teoritis adalah apa yang diharapkan sesuai dengan hipotesis nol (H_0).

Hipotesis : H_0 : Data berdistribusi normal H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Daerah keputusan : Tingkat signifikan $> 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Tingkat signifikan $< 5\%$ maka

H_0 ditolak dan H_1 diterima Ghazali, (2002 : 36)

Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi, pelatihan terhadap kinerja, maka digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Model regresi linier berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Pelatihan
β_0	=	Konstanta / <i>intersep</i>
β_1 - β_3	=	Koefisien regresi X_1 - X_3
e	=	Tingkat Kesalahan

Asumsi Klasik

Untuk mendukung keakuratan hasil model regresi, maka perlu dilakukan penelusuran terhadap asumsi klasik yang meliputi asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Hasil dari asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut: a. Multikolinieritas, Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinieritas , yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 Ghazali, (2002 : 57). b. Heterokedastisitas Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika variance dari residual satu pengamatan dan pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastis dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedasitas atau tidak terjadi Heteroskedasitas. Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan cara menghitung koefisien korelasi *Rank Spearman* antara nilai residual dengan seluruh variabel bebas. Rumus Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - 6 \left| \frac{\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \right|$$

- Apabila tingkat signifikan hitung (sig) > tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tingkat signifikan hitung (sig) < tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima berarti terjadi heteroskedasitas.

Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara data observasi yang diurutkan berdasarkan urutan waktu (*data time series*) atau data yang diambil pada waktu tertentu (*data cross sectional*) Gujarati, (1993:201). Jadi dalam model regresi linier diasumsikan tidak terdapat gejala autokorelasi. Artinya nilai residual (Y observasi – Y prediksi) pada waktu ke- t (e_t) tidak boleh ada hubungan dengan nilai residual observasi sebelumnya (e_{t-1}) Untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi maka perlu dilihat tabel Durbin Watson dengan jumlah variabel bebas (k) dan jumlah data (n) sehingga diketahui d_L dan d_U maka dapat diperoleh distribusi daerah keputusan ada tidak terjadi autokorelasi Gujarati, (1998:218). Penelitian ini data yang digunakan bukan data time series tetapi data *cross section* yang diambil berdasarkan kuesioner, sehingga untuk uji autokorelasi tidak dilakukan, karena autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya *time series* Santoso, (2000 : 216).

Uji Hipotesis

a. Uji F

Untuk menguji pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dengan prosedur sebagai berikut : $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (Secara simultan motivasi, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru), $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ (Secara simultan motivasi, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru)

- Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

b) Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- ✓ Apabila tingkat signifikan (sig) > 0,05 H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya secara simultan motivasi, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- ✓ Apabila tingkat signifikan (sig) < 0,05 H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara simultan motivasi, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji t

$H_0: \beta_i = 0$, dimana $i = 1, 2, 3$ (secara parsial motivasi, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.) $H_1: \beta_i \neq 0$, dimana $i = 1, 2, 3$ (secara parsial motivasi, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.)

a) Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05.

b) Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- ✓ Apabila tingkat signifikan (sig) > 0,05 H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya secara simultan motivasi, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.)
- ✓ Apabila tingkat signifikan (sig) < 0,05 H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial motivasi, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	<i>Prosentase</i>
Jenis Kelamin		
a. Pria	53	59,5
b. Wanita	36	40,5
Jumlah	89	100
Umur		
a. 20 - 29 tahun	17	19,1
b. 30 – 39 tahun	39	43,8
c. 40 – 49 tahun	21	25,6
d. 50 tahun keatas	12	13,5
Jumlah	89	100
Pendidikan		
a. SMA/Kejuruan	0	0,00
b. Diploma	0	0,00
c. Sarjana (S-1)	81	91
d. Pasca Sarjana	8	8,9
Jumlah	89	100
Masa Kerja		
a. 1 - 5 tahun	31	34,8
b. 6 - 10 tahun	14	15,7
c. 11 - 15 tahun	23	25,8
d. 16 tahun keatas	21	23,6
Jumlah	89	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 tampak bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui 59,5 %

merupakan responden laki-laki dan 40,5 % merupakan responden wanita. Berdasarkan umur responden, tampak bahwa distribusi umur responden relatif kurang merata, akan tetapi paling banyak responden berumur antara 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 43,8 %. Berdasarkan pendidikan, seluruh responden berpendidikan S-1. Sedang berdasarkan masa kerja responden, tampak bahwa seluruh responden telah bekerja selama 2 tahun keatas.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Motivasi (X_1), Berikut ini disajikan tabel deskripsi mengenai Variabel Motivasi (X_1).

Tabel 4.1.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

No.	Ite m	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X ₁₁	39	60,0	25	38,5	0	0,0	1	1,5	0	0,0
2	X ₁₂	47	72,3	17	26,2	0	0,0	1	1,5	0	0,0
3	X ₁₃	49	75,4	15	23,1	0	0,0	1	1,5	0	0,0
4	X ₁₄	43	66,2	21	32,3	0	0,0	1	1,5	0	0,0
5	X ₁₅	0	0,0	30	46,2	34	52,3	1	1,5	0	0,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1.2.1 menunjukkan bahwa paling banyak para responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan merasa termotivasi untuk melaksanakan tugas sebagai guru tersertifikasi (60,0%). Kemudian sebanyak 72,3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan merasa benar-benar melaksanakan tugas dengan baik sebagai guru yang sudah tersertifikasi, dan 75,4% responden sangat menyetujui pernyataan sadar dan bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas. Tabel 4.1.2.1 juga menunjukkan bahwa paling banyak para responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ingin meningkatkan dedikasi sebagai guru yang tersertifikasi (66,2%), sebanyak 46,2% menyatakan setuju dengan pernyataan tidak merasa risih dan gelisah, walaupun teman-teman tidak senang kerjaan saya

Variabel Pelatihan (X_2), Berikut ini disajikan tabel deskripsi mengenai Variabel Pelatihan (X_2).

Tabel 4.1.2.2 Deskripsi Variabel Pelatihan (X_2)

No.	Ite m	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X ₂₁	64	98,5	0	0,0	0	0,0	1	1,5	0	0,0
2	X ₂₂	27	41,5	37	56,9	0	0,0	1	1,5	0	0,0
3	X ₂₃	27	41,5	37	56,9	0	0,0	1	1,5	0	0,0
4	X ₂₄	55	84,6	9	13,8	0	0,0	1	1,5	0	0,0
5	X ₂₅	19	29,2	45	69,2	0	0,0	1	1,5	0	0,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1.2.2 menunjukkan bahwa paling banyak para responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh sekolah (98,5%). Kemudian sebanyak 56,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan selalu tepat waktu datang atau pulang mengajar sesuai aturan yang diberlakukan sekolah, dan 56,9% responden menyetujui pernyataan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan kurikulum. Tabel 4.1.2.2 juga menunjukkan bahwa paling banyak para responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan sudah memenuhi administrasi

kelas (RPP, silabus, analisis, data kelas, bank data, daftar nilai) (84,6%), dan 69,2% responden menyetujui pernyataan sudah menggunakan metode yang benar sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dan mengadakan evaluasi.

Variabel Kinerja (Y), Berikut ini disajikan tabel deskripsi mengenai Variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.1.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y ₁	63	96,9	1	1,5	0	0,0	0	0,0	1	1,5
2	Y ₂	0	0,0	0	0,0	7	10,8	28	43,1	30	46,2
3	Y ₃	28	43,1	36	55,4	0	0,0	0	0,0	1	1,5
4	Y ₄	55	84,6	9	13,8	0	0,0	0	0,0	1	1,5
5	Y ₅	64	98,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,5

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1.2.3 menunjukkan bahwa paling banyak para responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan membuat bahan ajar sesuai dengan kurikulum (96,9%). Kemudian sebanyak 46,2% responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan sering mengeluh karena tertekan dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah ini, dan 55,4% responden menyetujui pernyataan waktu mengajar Saya gunakan secara efektif dan efisien, Tabel 4.1.2.3 juga menunjukkan bahwa paling banyak para responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan kemampuan penguasaan kelas perlu diterapkan (84,6%), dan 98,5% responden sangat menyetujui pernyataan merasa puas, dengan jenis pekerjaan sebagai guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro.

Pembahasan

1. Uji Instrumen

- Hasil Uji Validitas, Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kaiser Meyer Olkin Measure Sampling Adequacy* sebagaimana tampak pada Tabel 4.6 dibawah :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO-MSA	Standar	Ket.
Motivasi (X ₁)	0.795	≥ 0,500	Valid
Pelatihan (X ₂)	0.673	≥ 0,500	Valid
Kinerja (Y)	0.766	≥ 0,500	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid karena masing-masing istrumen memiliki nilai KMO MSA ≥ 0,5.

- Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan atas data yang telah valid. Metode pengujiannya menggunakan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas dalam penelitian ini merupakan derajat ketepatan, ketelitian, atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukur. Dengan menggunakan program *SPSS Versi 14.00 for Windows*, hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran):

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa Cronbach	Standar	Ket.
Motivasi (X ₁)	0,895	> 0,6	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0.887	> 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.819	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dikatakan bahwa semua instrument dinyatakan reliabel karena masing-masing nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

- c. Uji Normalitas, Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.7 Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig	Standar	Keterangan
X ₁	37.846	> 0,05	Berdistribusi Normal
X ₂	39.231	> 0,05	
Y	51.846	> 0,05	

Sumber: data primer diolah, 2023

Dari hasil uji normalitas dalam Tabel 4.7, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki asymp signifikansi sebesar 51.846 sampai dengan 37,846. Mengingat *asymp sig*. Masing-masing variabel > 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila VIF > 10 maka terdapat pelanggaran pada asumsi multikolinieritas, dan sebaliknya bila < 10 asumsi multikolinieritas terpenuhi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,996	1,004	Non Multikolinieritas Terpenuhi
Pelatihan (X ₂)	0,996	1,004	Non Multikolinieritas Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas karena semua variable independen pada penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dengan angka *tolerance* mendekati 1.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Motivasi (X ₁)	-0,463	0,645	Non Heteroskedastisitas Terpenuhi
Pelatihan (X ₂)	-0,958	0,342	Non Heteroskedastisitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui variabel independent memiliki t statistik dengan masing-masing tingkat signifikansi > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji Durbin-Watson pada lampiran diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.046. Nilai Durbin-

Watson yang bebas dari gangguan autokorelasi terletak pada *range* $1,65 < DW < 2,35$. Sedangkan hasil uji autokorelasi dengan teknik Durbin-Watson jika dimasukkan dalam *range* tersebut yaitu $1,65 < 2,046 < 2,35$, hal ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami problem autokorelasi.

4. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diketahui dengan melakukan analisis regresi berganda. Hasil analisis sebagaimana tampak pada tabel 4.2.3 berikut :

Tabel 4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>B</i>	<i>t</i> hitung	<i>Sig. t</i>
Motivasi (X_1)	0,579	7,058	0,000
Pelatihan (X_2)	0,568	4,486	0,000
Konstanta	-1,033		
<i>F</i> hitung	37,193		
Sig. F	0,000		
R	0,739		
R Square	0,545		

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berikut penjelasan dari Tabel 4.2.3 di atas mengenai hasil analisis regresi berganda:

1. Model Regresi, Berdasarkan tabel 4.11, dapat ditulis model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,699 + (-0,129 X_1) + 0,249 X_2 + e$$

Keterangan :

Konstanta (*a*) = -0,699, hal ini berarti jika variabel bebas (Motivasi, dan Pelatihan) bernilai nol, maka Kinerja bernilai -0,699.

Koefesien (*b*₁) = -0,129, hal ini berarti jika variabel Motivasi meningkat 1 satuan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka Kinerja sebesar -0,129 satuan.

Koefesien (*b*₂) = 0,249, hal ini berarti jika variabel Pelatihan meningkat 1 satuan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,249 satuan.

2. Uji F, Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.11 didapat nilai *F* hitung sebesar 0,598 dengan tingkat signifikansi 0,553 di bawah $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa secara simultan variabel Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Maka H_1 yang menyatakan variabel motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prabu (2005) yang dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Koefisien Determinasi (R Square), Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil R Square sebesar 0,019, yang berarti bahwa sebesar 01,9% varians Kinerja dapat diterangkan oleh Motivasi dan Pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 98,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.
4. Uji t, Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada Tabel 4.11 dapat dianalisa sebagai berikut: 1) Motivasi, Variabel Motivasi memiliki nilai *t* hitung sebesar -0,463 dengan tingkat signifikansi 0,645 di bawah $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prabu (2005) dan Hakim (2008), Bajideh (2008) dan Narmodo (2009) yang dapat membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
5. Pelatihan, Variabel Pelatihan memiliki nilai *t* hitung sebesar -0,958 dengan tingkat signifikansi 0,342 di bawah $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin disiplin seseorang dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suryanto (2008) dan Narmodo (2009) yang dapat membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji t yang telah diuraikan sebelumnya, tampak bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi dan Pelatihan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu

H2 yang menyatakan variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Baureno Kabupaten Bojonegoro dapat diterima

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri Baureno Bojonegoro . Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan variabel Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Negeri Baureno Bojonegoro . Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji F_{hitung} sebesar 0,598 dengan tingkat signifikansi 0,553 di bawah $\alpha = 0,05$.
2. Berdasarkan t uji yang telah dibahas pada bagian sebelumnya jelas bahwa seluruh variabel independent yang terdiri dari Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t uji masing-masing variabel bebas memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05.
3. Variabel Pelatihan memiliki koefisien regresi tertinggi bila dibandingkan dengan koefisien regresi variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,739. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja guru di SMK Negeri Baureno Bojonegoro

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Influence of Work Motivation and Training Toward.
- Arikunto, Suharsimi., 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Cetakan Ke II, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi., 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong., 1994, *The Business of Innovation*, Harvard Business Review, March – April 1994, p. 174.
- Azwar, S., 1998. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Employee Performance in the Directorate of Human and General Resources of Pt . Pos, 6(3), 5627–5631
- Darwis, R. H. (2016). Pengaruh Minat dan Kreativitas Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika Ekonomi Prodi Ekonomi Syariah Stain Watampone. *Saintifik*, 2(2), 74–85. <https://doi.org/10.31605/saintifik.v2i2.99>
- Daviss, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gray., 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenhalindo.
- Diana; Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia*, 1(1), 41–50. Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 265–277.
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., & Putri, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Tanjung Moraw Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 137–144.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Laia, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1), 2684–9747.
- Mali, V. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLUID SCIENCES BATAM. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114– 123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Madjid, D. A. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja. *Samudra Biru*. www.samudrabiru.co.id
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Ratnawulan, Dr. Elis, R. D. H. . (2014). *Evaluasi Pembelajaran*. Pustaka Setia.
- Retnowati, E. (2019). Upaya Peningkatan Kemampuan Guru Menggunakan Metode Pembelajaran melalui IHT. 2(2), 204–212.

- Reza, R. A., Harken, & Chairillsyah, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru. XI(3), 637–653.
- Risdiantoro, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Batu 1). 1(2),