



Info Artikel

Keyword:

pelatihan guru, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja guru

Korespondensi Penulis:

E-mail:

herohelniha11@gmail.com

ISSN (print): 1858-4985

ISSN (on-line): 2721-8821

Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Ambon

Herodia Totween Helniha^{1,2}

¹SMAN 2 Ambon, Indonesia

²Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang

Jl. S. Supriyadi No. 48 Malang, 65148, Indonesia

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan guru, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan silmultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 2 Ambon. Sampel penelitian berjumlah 72 guru dengan populasi berjumlah 72 guru. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan uji dengan rumus Cronbach Alpha. Sedangkan untuk uji hipotesis digunakan uji t dan Uji F. Sebelum dilakukan uji analisis regresi, digunakan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Berdasarkan serangkaian uji instrument, uji hipotesis dan uji analisis, maka instrumen dan data penelitian ini telah memenuhi syarat uji statistik regresi yang dipersyaratkan. Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui ada pengaruh yang signifikan pelatihan guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon. Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi yang memenuhi syarat pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis menunjukan linier yang terbentuk antara variable kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja guru. Hasil statistic tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya makin baik kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi mempunyai sistem yang memadukan berbagai fungsi potensial segenap sumber daya baik personal maupun material melalui kegiatan pengarahan, pengendalian dan pengolahan yang tepat. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi. Umumnya diakui bahwa keberhasilan dari setiap usaha manusia berkaitan erat dengan kualitas personil.

Kinerja guru dalam tugas dewasa ini menjadi isu yang sering dibicarakan oleh berbagai kalangan pendidikan. Karena tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang berkualitas. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja dengan cara memperhatikan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja, mengadakan supervisi, memberikan insentif, dan memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir.

Kenyataan secara umum dilapangan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya guru-guru cenderung menonton, tidak kreatif dalam merubah pola mengajar tidak memiliki target dan sasaran yang harus dicapai dengan maksimal. Untuk itu kinerja guru dalam melaksanakan tugas sudah saatnya diperbaiki untuk mengatasi berbagai masalah pendidikan disekolah tersebut. Menyadari pentingnya

kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya, pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dari seorang guru.

Pelatihan merupakan proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mathis (2002), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta ketrampilan yang digunakan dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kepuasan kerja guru merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sebagaimana juga guru di SMA Negeri 2 Ambon pengelolaan guru harus diatur sedemikian rupa agar kegiatan belajar mengajar berjalan lancar, guru merasa senang, antusias dan nyaman dalam mengajar. Berdasarkan permasalahan di atas maka dilihat bahwa kualitas belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggungjawab sistem pendidikan, yang mana peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemampuan dan usaha sendiri dari aplikasi rasa senangnya terhadap tugas yang diemban. Lembaga SMA Negeri 2 Ambon memiliki 72 guru dengan jumlah rombongan belajar sebanyak 40 sehingga sangat diperlukan peningkatan kualitas guru.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. (3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon.

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menyajikan temuan empirik pengaruh pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan khususnya SMA Negeri 2 Ambon agar dapat melakukan penyesuaian kebijakan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Bagi guru agar dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini dilakukan Ahmadiansah (2016) tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Temuan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap munculnya kinerja guru. Adapun besarnya sumbangan efektif yang dapat diberikan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru adalah 20,7%. Sisanya 79,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Orno (2014) juga menyebutkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja signifikan. Iklim kerja juga berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan.

Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori kepuasan kerja Nyakundi (2012), Ololube (2005), Sharif & Nazir (2016) dan Arachchi dan Edirisinghe (2011). Teori kedua yang digunakan adalah teori pelatihan oleh Gomes (1997), dan Hariandja (2002). Teori ketiga yang digunakan sebagai landasan teori penelitian ini adalah teori motivasi oleh Sardiman (2008), Dimiyati (2006), Stenberg (2003), Darsono (2000) dan Robbins (2009). Adapun teori tentang Motivasi Kerja disampaikan oleh Abraham Sperling (2009), Rasheed dkk (2010), Cave dan Mulloy (Schieb dan Karabenick, 2011). Teori tentang kinerja menggunakan teori Mulyasa (2007).

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) Ada pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 2 Ambon. (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi belajar (X_2) terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon. (3) Ada pengaruh yang signifikan (X_3) terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiono, 2014:8). Pendekatan ini digunakan untuk mendeskripsikan kondisi sebenarnya dari subjek penelitian berdasarkan objek yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, sedangkan metode yang digunakan adalah metode survey generalisasi populasi dibuat berdasarkan data keseluruhan populasi. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan berupa angket/ kuesioner yang dianalisa dengan regresi linier ganda. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam rencana penelitian ini yaitu; menjelaskan variabel yang satu terhadap variabel yang lain, maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut tingkat explanasinya, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul dan dapat digolongkan ke dalam penelitian asosiatif yaitu merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Ambon sebanyak 72 guru yang sekaligus dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang variabel (X) pelatihan guru, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon tahun pelajaran 2018/2019. Teknik dokumen digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel Y kinerja guru. Untuk menguji validitas dan realibilitas instrument variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dilakukan uji Validitas Instrument. Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada 65 responden, Untuk angket kompetensi, dari 20 pertanyaan terdapat 20 pertanyaan valid, dan angket motivasi belajar dari 20 pertanyaan terdapat 20 pertanyaan valid. Uji Reliabilitas Instrument dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat di andalkan serta dapat dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dan dengan alat ukur yang sama pula.

Berdasarkan teori dan masalah yang dipecahkan, maka variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independence Variable*) yang terdiri dari Pelatihan Guru (X_1) ; Tingkat reaksi; Tingkat belajar; Tingkat tingkah laku kerja; Tingkat organisasi; Nilai akhir. Motivasi kerja (X_2), dengan indicator: Kesenangan; Ketekunan; Usaha Belajar; Keberhasilan; Ketepatan Waktu; Ingin Tahu; Penuh Perhatian; Kerja Keras; Kompetisi; Keyakinan. Kepuasan kerja; Kondisi organisasi sekolah; Kondisi Pekerjaan; Pembayaran Upah/Gaji; Supervisi oleh kepala sekolah; Hubungan dengan guru dan karyawan lain; Promosi jabatan. Dengan pengukuran masing-masing indikator menggunakan skala ordinal dari Likert (1, 2, 3, 4, 5), dimana semakin tinggi angka menggambarkan semakin tinggi tingkat motivasi belajar. Variabel terikat (*dependence variable*) yaitu kinerja guru meliputi: Pencapaian kompetensi; Pelaksanaan tugas; Kualitas kerja; Tanggung jawab; Disiplin; Kejujuran; Loyalitas; Inisiatif; Kreatifitas; dan Kerjasama.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji regresi. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Selain itu juga bisa menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test (dengan menggunakan SPSS). Uji linieritas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada lajur dev.from linierity lebih kecil dari pada F tabel. Apabila hasil uji linieritas seperti kriteria tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier, dan sebaliknya jika F hitung lebih besar dari pada F tabel maka regresinya tidak linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar dari pada F tabel maka arah regresi dinyatakan

berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil dari pada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Deteksi adanya multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai tolerance >10% dan nilai VIF < 10. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Cara mengajar guru dan Motivasi Belajar) terhadap variabel terikat (Prestasi Belajar). Formulasi dari uji regresi linear berganda adalah : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$.

Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis meliputi uji t, uji simultan dan uji F. Uji t pada untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS release 18, dengan signifikan 5% (0,05). Agar perhitungan lebih cepat dan mendapat hasil yang akurat maka nilai thitung dicari dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen” (Ghozali 2006 : 84). Dalam penelitian ini uji F dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS release 18. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi simultan (R^2). Uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka perlu dicari koefisien determinasi secara keseluruhan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS release 20. Hasil perhitungan adjusted R^2 secara keseluruhan digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi linier berganda. Jika adjusted R^2 mendekati 1 (satu) maka dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika adjusted R^2 keseluruhan mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap akhir penelitian adalah pelaporan hasil penelitian. Pelaporan hasil penelitian disesuaikan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, masalah dijabarkan dalam variable penelitian. Variable yang digunakan adalah tiga variable bebas dan satu variable terikat. Variabel bebas tersebut tentang persepsi pelatihan guru (X1), motivasi kerja guru (X2), dan kepuasan kerja guru (X3) adapun variable terikatnya adalah kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon (Y). Data hasil penelitian disajikan berturut turut mulai dari variable terikat, kemudian dilanjutkan dengan variable- variable bebas lainnya. Proses perhitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Setelah dilakukan perhitungan dengan tehnik korelasi “ *product moment* “ diperoleh koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk instrument (kuesioner) dengan sampel sebanyak 30 orang (n= 30) , dengan $\alpha = 0.05$ didapat r tabel 0.349, artinya bila r hitung > r tabel, maka butir instrument tidak valid dan apabila r hitung > r tabel, maka butir instrument tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing- masing variable, ternyata bahwa r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument setiap variable, disajikan pada tabel 4.1 sampai 4.9. Pada angket pelatihan guru maka peneliti menggunakan responden sebanyak 30 guru yang menjadi sampel penelitian.

Hasil hasil uji reliabelitas diketahui nilai reliabelitas (*Cronbach's Alpha*) tiap variable sebesar 0,936. Sekiranya mendapat nilai koefisien yang tinggi yaitu 0,9 keatas maka tingkat kepercayaanya sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable. Berdasarkan hasil olah ujia validitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variable pelatihan guru (X1) dengan kriteria penafsiran validitas instrument setelah didapat perhitungan adalah jika r hitung > r tabel, r tabel didapat dari Tabel Nilai *Product Moment* didapat dari derajat kebebasan (dk) = N-2, N adalah jumlah responden dan signifikasi (taraf kesalahan) yang dipergunakan yaitu 5%, sehingga didapat nilai r tabel = 0.349. Oleh karena itu dari data hitung SPSS ver 18 maka dapat dinyatakan bahwa semua item valid.

Pada angket motivasi kerja guru peneliti menggunakan responden sebanyak 30 guru yang menjadi sampel penelitian. Adapun hasil reliabilitas diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tiap vari-

able sebesar 0,991. Sekiranya mendapat nilai koefisien yang tinggi yaitu 0,9 keatas maka kepercayaannya adalah sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variable motivasi kerja guru (X2) dengan kriteria penafsiran validitas instrument setelah didapat perhitungan adalah jika r hitung. r tabel, r tabel didapat dari Tabel Nilai *Product Moment* didapat dari derajat kebebasan (dk) = $N-2$, N adalah jumlah responden dan signifikansi (taraf kesalahan) yang dipergunakan yaitu 5%, sehingga didapat nilai r table = 0.349. Oleh karena itu dari data hitung dapat dinyatakan bahwa semua item valid.

Pada angket kepuasan kerja peneliti menggunakan responden sebanyak 30 guru yang menjadi sampel penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tiap variable sebesar 0,931. Sekiranya mendapat nilai koefisien yang tinggi yaitu 0,9 keatas maka tingkat percayaannya adalah sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variable kepuasan kerja (X3) dengan kriteria penafsiran validitas instrument setelah didapat perhitungan adalah jika r hitung. r tabel, r tabel didapat dari tabel nilai *product moment* di dapat dari derajat kebebasan (dk) = $N-2$, N adalah jumlah responden dan signifikansi (taraf kesalahan) yang dipergunakan yaitu 5%, sehingga didapat nilai r table = 0.349. Oleh karena itu dari data hitung SPSS ver 18 maka dapat dinyatakan bahwa semua item valid.

Pada angket gaya kinerja guru peneliti menggunakan responden sebanyak 30 guru yang menjadi sampel penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tiap variable sebesar 0,998. Sekiranya mendapat nilai koefisien yang tinggi yaitu 0,9 keatas maka kepercayaannya adalah sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variable kepuasan kerja (Y) dengan kriteria penafsiran validitas instrument setelah didapat perhitungan adalah jika r hitung. r tabel, r tabel didapat dari Tabel Nilai *Product Moment* di dapat dari derajat kebebasan (dk) = $N-2$, N adalah jumlah responden dan signifikansi (taraf kesalahan) yang dipergunakan yaitu 5%, sehingga didapat nilai r table = 0.349. Oleh karena itu dari data hitung SPSS ver 18 maka dapat dinyatakan bahwa semua item valid.

Pengujian data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi berganda yang meliputi uji normalitas. Dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik normal *Probability Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan bantuan computer program SPSS. Dari hasil uji Normalitas P-Plot pada gambar X dan Y, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak diantara variable bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan computer diperoleh nilai Tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian, dikemukakan dalam lampiran tabel coeifisiens (Lampiran: 18).

Dari output didapat nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variable maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastis: pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variable X. Untuk keperluan pengujian tersebut peneliti menggunakan Scatterplot Diagram antara predicted value dengan residual. Berdasarkan gambar scatterplot memperlihatkan bahwa data terpecah disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

Dari hasil perhitungan dengan bantuan SPSS ver 18 pengaruh pelatihan guru (X1), motivasi kerja guru (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y), diperoleh nilai statistic Durbin Watson sebesar .1.827 maka $4-dl = 2,7563$ dan $4-du = 2,3495$ sehingga $2,3495 < dw .1827$ H_0 diterima. Jadi dalam hal ini regresi ini outokorelasi tidak dijumpai atau tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan guru, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Nilai analisis regresi linier berganda didapat persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. $Y = 38.880 + .241 X_1 + .252X_2 + .243 X_3$. Dimana: Y = variabel dependen. $X_1X_2X_3$ = variabel independen. A = nilai konstanta. $b_1b_2b_3$ = koefisien regresi. Konstanta sebesar 35.880, artinya jika pelatihan guru, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya 35.880, Koefisien regresi variabel pelatihan guru sebesar .241, artinya jika pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru mengalami peningkatan 0,241 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel motivasi kerja guru sebesar .252, artinya jika motivasi kerja guru mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,252 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar .243, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan .243, satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model summary dari hasil analisis regresi linier berganda diatas.

Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Berdasarkan output diperoleh angka Adjusted R square sebesar 0,808 atau (79,3%). Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan guru, motivasi kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 80,8%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 80,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hipotesis 2

Hipotesis 2 diduga Ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan guru terhadap kinerja guru. Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi regresi sederhana maka akan didapat persamaan : $Y = a + bx$ = $35.880 + .241 X$. Y = variabel dependen. X = variabel independent. a = nilai konstanta. b = koefisien regresi. Diperoleh nilai konstanta sebesar 35.881, artinya jika pelatihan guru nilainya 0, maka nilai kinerja guru nilainya sebesar 35.881. Koefisien regresi variabel pelatihan guru sebesar .241, artinya jika pelatihan guru mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar .241 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara pelatihan guru dengan kinerja adalah positif, artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin meningkat kinerja. Koefisien Adjusted R Square sebesar .808 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini membuktikan pelatihan mempunyai andil dari Adjusted R Square sebesar .808 % dari kinerja guru tersebut dengan sig sebesar 0,000.

Hipotesis 3

Hipotesis 3 diduga ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi regresi sederhana maka akan didapat persamaan : $Y = a + bX$ = $35.880 + .252 X$. Y = Variabel dependen. X = Variabel independent. a = nilai konstanta. b = koefisien regresi. Diperoleh nilai konstanta sebesar 35.880, artinya jika motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya sebesar 35.880. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar .252, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar .252 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru. Koefisien Adjusted R Square sebesar .808 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini membuktikan motivasi kerja guru mempunyai andil dari Adjusted R Square sebesar 64,1 % dari kinerja guru yang ditandai dengan nilai kinerja tersebut dengan sig sebesar 0,000.

Hipotesis 4

Hipotesis 4 diduga ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Ambon. Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi regresi sederhana maka akan didapat persamaan : $Y = a + bX = 35.880 + 243 X$. Dengan = $Y =$ Variabel dependen. $X =$ Variabel independent. $a =$ nilai konstanta. $b =$ koefisien regresi. Diperoleh nilai konstanta sebesar 35.880, artinya kinerja guru nilainya 0, maka kepuasan nilainya sebesar 35.880. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar .243, artinya jika rasio kepuasan kerja guru mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar .243 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara Rasio profitabilitas dengan audit delay adalah positif artinya semakin tinggi Rasio profitabilitas maka semakin meningkat Audit delay. Koefisien Adjusted R Square sebesar .808 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak hal ini membuktikan kepuasan kerja mempunyai andil dari Adjusted R Square sebesar 80,8 % dari kepuasan yang ditandai dengan kinerja guru tersebut dengan sig sebesar 0,000.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh yang signifikan antara pelatihan guru, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon, dapat dipengaruhi oleh pelatihan guru, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja secara bersama-sama, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil signifikansi $F_{hitung} 100.561 > F_{tabel} 2,947$. Persamaan regresi ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 35.880 + .241 X_1 + .252 X_2 + .243 X_3$.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 80,8% pelatihan guru, motivasi kerja guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon. Sedangkan sisanya sebesar 19.08 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lihat hasil analisis berikut:

Tabel 1 Hasil Uji F Tiap Variable

Model		ANOVA ^b				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres-sion	1290.902	3	430.301	100.561	.000 ^a
	Residual	290.973	68	4.279		
	Total	1581.875	71			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Pelatihan , Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal bila mana diintegrasikan dengan pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini senada dengan pendapat Pidarta dalam Taswin (2011) yang mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, asilitas kerja, harapan-harapan dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepuasan kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Di antara factor yang mempengaruhi adalah ttingkat pendidikan guru, pelatihan guru, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, *kepuasan kerja*, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Kerja sama dari guru juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Guru harus saling membangun komunikasi antara sesama guru agar pelaksanaan tugas di sekolah dapat berjalan dengan baik karena ada hubungan yang diciptakan dari kerja sama tersebut. Kerja sama antar guru dengan siswa juga perlu ada agar terjadi pertukaran informasi antara guru dengan orangtua. Pertukaran informasi tentang keadaan siswa dalam pelatihan guru, keluarga maupun masyarakat merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan guru dalam rangka mengawasi aktivitas belajar siswa.

Guru sebagai salah satu komponen dalam sistem pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan

siswa, memiliki peranan penting dalam menentukan arah dan tujuan dari suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu seorang guru dituntut menguasai sejumlah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan proses pembelajaran mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Pelatihan guru sangat mempengaruhi kinerja guru karena dalam kegiatan supervisi dilakukan serangkaian kegiatan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan dan pengawasan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pembelajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan Pendidikan secara optimal. Situasi kerja yang demikian ditentukan oleh kepuasan kerja, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya seperti yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Ambon.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi koefisien F_{hitung} sebesar $100.561 >$ dari F_{table} 2,947 pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel pelatihan guru (X_1) dengan Y adalah $\check{Y} = 35.880 + .241 X$. Hasil statistic tersebut menunjukkan bahwa pelatihan guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru belajar dengan sumbangan sebesar 80,8%. Artinya makin baik pelatihan guru, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

Seiring dengan hal tersebut H.A.R Tilaar (2002), mengatakan “ Pendidikan dalam skala mikro diperlukan agar manusia sebagai individu berkembang semua potensinya dalam arti perangkat pembawaannya yang baik dengan lengkap. Pada tingkat dan skala mikro pendidikan merupakan gejala sosial yang mengandalkan interaksi manusia sebagai sesame (subyek) yang masing- masing bernilai setara dan harus menggunakan metode tertentu.

2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon.

Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi koefisien F_{hitung} sebesar $100.561 >$ dari F_{table} 2,947 pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variable motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada siswa SMA Negeri 2 Ambon adalah $\check{Y} = 35.993 + 252 X$. Hasil statistic tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi dengan sumbangan 80.8 %. Artinya makin meningkat motivasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

Sementara itu (Herlina, Nunung Ika, 2006) mengatakan motivasi kerja guru merupakan kebutuhan dalam belajar yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan belajar dan memberikan arah kegiatan belajar itu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja ada yang berasal dari diri sendiri yang biasa disebut motivasi intrinsik, ada juga yang berasal dari luar diri yang biasa disebut dengan motivasi ekstrinsik. Dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat menghasilkan kinerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi koefisien F_{hitung} sebesar $100.561 >$ dari F_{table} 2,947 pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variable kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) adalah $\check{Y} = 35.880 + 243 X$. Hasil statistic tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 80,8%. Artinya makin kepuasan kerja guru, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

4. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan guru, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon, maka pada bab penutup ini penulis memberikan kesimpulan dan saran-saran. (1) Ada pengaruh yang signifikan pengaruh pelatihan guru, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. Dari hasil perhitungan SPSS Ver 18 menunjukkan bahwa prestasi belajar pada siswa SMA Negeri 2 Ambon, dapat dipengaruhi oleh pelatihan guru, motivasi kerja guru dan kepuasan

kerja secara bersama-sama, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil yang signifikan. (2) Ada pengaruh yang signifikan pelatihan guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi koefisien yang memenuhi syarat taraf signifikansi. Terdapat persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel pelatihan guru. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa pelatihan guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi belajar. Artinya makin baik pelatihan guru, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. (2) Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi koefisien yang memenuhi syarat pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk linier antara variabel motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada siswa SMA Negeri 2 Ambon. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi. Artinya makin meningkat motivasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. (3) Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi yang memenuhi syarat pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis menunjukkan linier yang terbentuk antara variabel kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja guru. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya makin baik kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

Saran

Saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi guru dan SMA Negeri 2 Ambon adalah : (1) Agar kepala sekolah banyak memperhatikan pelatihan guru guna meningkatkan kinerja guru. (2) Kepada para kepala sekolah memperhatikan motivasi agar senantiasa memberi motivasi kepada guru di sekolah. (3) Kepada guru diharapkan selalu meningkatkan kepuasan karena dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadianzah, Reza (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Jurnal. Mahasiswa Pascasarjana Magister Sains Psikologi UKSW*
- Sujarweni V. Wiratna, (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cholilah, (2008). Pengaruh Motivasi Mengajar dan Kemampuan Mengajar Terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Gugus II Kecamatan Sidayu. Tesis. Universitas Kanjuruhan. Malang.
- Dimiyati, (2006), Belajar dan Pembelajaran, Rineka Cipta, Jakarta
- Djamarah, SB dan Zain, S. (2002) Strategi Belajar Mengajar, Rineka Cipta, Jakarta
- Darsono, (2000), Belajar dan Pembelajaran, IKIP Semarang Press, Semarang
- Ghozali, Imam. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang
- _____. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang
- _____. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamalik, Oemar (1990) Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. (2003). Proses Belajar Mengajar, Jakarta.
- _____. (2008). Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, Jakarta.
- Hasbulah, (1994) Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- Munandar, (2007), Guru Profesional, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Permendiknas No 16, (2007), Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta
- Poerwodaminto, WJS (2005) Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi ketiga, Cetakan pertama, Balai Pustaka, Jakarta.
- Swardi, (2008), Guru yang Profesional, Balai Pustaka, Jakarta

- Swandi, (2008), Manajemen Pembelajaran (Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi), Tempina Media Grafika, Surabaya.
- Sudjana. (1992). Metoda Statistika, Bandung.
- (2002), Teknologi Pengajaran, Sinar Baru Algesindo, Bandung
- Suparno, (2000), Dasar-dasar Linguistik Umum, Tiara Wacana, Jakarta
- Santoso Singgih. 2001 Buku Latihan SPSS 12.0 dan Disket, Elek Media. Jakarta
- Sugiyono, (2008), Metode Penelitian Pendidikan, Alfabeta, Bandung
- (2014), Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Soeparno (2002) Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap hasil belajar siswa SMP PGRI Tulungagung
- Sardiman, A.M. (2000), Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Rajawali Pers, Bandung.
- , (2001), Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Rajawali, Jakarta
- , (2008), Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Slameto, (2003). Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi, Rineka Cipta, Jakarta
- Undang – undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang – undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Uno, Hamzah B. 2008. Teori Motivasi dan Pengukuran, Bumi Aksara, Jakarta
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2016. Tugas Guru dalam Pembelajaran, Bumi Aksara, Jakarta.