

Analisis Dampak Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Mojokerto

Etta Diah Sitawati¹, Endang Suswati², G Budi Wahyono³

Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Gajayana Malang, Indonesia¹

Dosen Universitas Gajayana Malang, Indonesia^{2,3}

Email: ettadiahsitawati@gmail.com¹, endangsus@unigamalang.ac.id²,
budiwahyono@unigamalang.ac.id³

Abstrak

Penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian penjelasan yang melibatkan 52 sekolah, diambil secara purposif dari 156 orang tersebut diambil sampel 52 orang, sehingga setiap 1 sekolah terdapat 1 tenaga administrasi yang dijadikan sampel. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian hasil analisis tersebut maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain: (1) Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja., (2) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja., (3) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (6) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja., dan (7) Motivasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Kata kunci. kepuasan kerja, pelatihan, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan suasana belajar mengajar agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya. Dengan pendidikan seseorang dapat memiliki kecerdasan, ahlak mulia, kepribadian, kekuatan spiritual dan ketrampilan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat (Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional). Mewujudkan pendidikan yang baik perlu suatu lembaga pendidikan yang profesional atas seluruh kinerja perangkat sekolah yang ada. Untuk itu berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dalam rangka mencerdaskan peserta didik perlu dikenali sehingga diperlukan pengkajian usaha untuk mengembangkan konsep, prinsip, kreativitas, tanggung jawab dan keterampilan termasuk didalamnya substansi pendidikan baik pendidik, kurikulum, kepala sekolah, sarana prasarana, siswa dan lingkungan. Selain lembaga sekolah, keluarga menjadi sarana pendidikan pertama bagi anak-anak. Proses sosialisasi dimulai dengan proses belajar adaptasi dan mengikuti setiap hal yang diajarkan oleh orang-orang disekitar lingkungan keluarga, seperti sopan santun, adab dalam melakukan suatu hal, cara berpikir dan bertindak. Melalui lingkungan keluarga inilah anak mengenal dunia sekitarnya dan pola pergaulan hidup sehari-hari.

Agar terwujud suatu lembaga pendidikan yang kondusif dan berkualitas, maka lembaga pendidikan harus memiliki otonomi tanpa ada campur tangan politik dan

kepentingan birokrasi, kurikulum yang sesuai dengan taraf perkembangan anak didik, kebutuhan dan karakter bangsa, pendidik yang profesional sesuai dengan kompetensinya masing-masing, tenaga kependidikan yang profesional sebagai penunjang terselenggaranya pendidikan, sarana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat satuan pendidikan, memiliki modal yang cukup tidak hanya mengandalkan subsidi dari pemerintah, visi yang jelas yang dijabarkan oleh misi dan strategis untuk memilihnya, manajemen yang baik dengan kontrol yang intensif, dan kontrol yang jelas dan intensif terhadap penyelenggaraan pendidikan. Komponen-komponen lembaga sekolah ini harus ada dan saling melengkapi untuk menjadikan lembaga pendidikan menjadi profesional. Komponen tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknis, pengelola kelompok belajar, pamong belajar dan tenaga kebersihan (menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008). Tenaga kependidikan ini sangat penting untuk membantu kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Tenaga administrasi sekolah/madrasah dalam hal ini menempati peran penting sebagai karyawan dengan tugas bukan hanya sekedar membantu sekolah dalam urusan administrasi melainkan meliputi beberapa kegiatan penting dalam pengembangan kualitas sekolah seperti pengelolaan, pengembangan pengawasan dan pelayanan teknis. Dengan kata lain tenaga administrasi sekolah bertugas sebagai pendukung proses pendidikan melalui layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah.

Program pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu pendekatan yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mondy (2008:210) menegaskan bahwa pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah faktor penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dan organisasi. Pelatihan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut Widodo (2015 : 82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008: 110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Rivai dan Sagala (2011: 212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Monday (2008: 215) menjelaskan bahwa pelatihan harus memiliki tujuan-tujuan yang jelas dan ringkas serta dikembangkan untuk mendapai tujuan-tujuan organisasi. Tujuan dilakukan program pelatihan untuk kemajuan kepentingan bersama antara karyawan dengan perusahaan, sehingga tercipta hubungan mutualisme. Menurut Carrel dan Salinding (2011 : 15) mengemukakan 8 tujuan utama program pelatihan, antara lain: (1) Memperbaiki kinerja; (2) Meningkatkan keterampilan karyawan; (3) Menghindari keusangan manajerial; (4) Memecahkan permasalahan; (5) Orientasi karyawan baru; (6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial; (7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel; dan (8) Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya.

Menurut Cascio (2006: 318) menerangkan bahwa training opportunities atau kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program pelatihan menjadi salah satu kompensasi non finansial yang diharapkan karyawan. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor ketrampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Akan tetapi lembaga harus juga memperhatikan faktor pemberian motivasi sebagai salah satu penyemangat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi mengarah tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas melakukan aktivitas. Menurut Bergson dan Steiner (dalam Sunyoto, 2013) adalah suatu usaha dasar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2013).

Menurut Maslow dalam Hamzah (2013) manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, papan), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Fernet (2012) motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Stears (2009: 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Selain itu Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Flippo (2010 : 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Jadi, motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013 : 17-18) adalah sebagai berikut: (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, (9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, dan (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Robbins dan Judge (2007: 328) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan tercipta kondisi bahagia dalam bekerja, serta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja untuk menjadi seorang profesional dibidangnya.

Kepuasan kerja menurut Rivai dkk (2015) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Locke (2010), kepuasan kerja meliputi relatif atau sikap kognitif, efektif dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja

adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Darsono dan Siswandoko (2011 : 214) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan terjadi jika ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan, atau ada kesesuaian antara imbalan atau upah yang diterima sesuai dengan harapan.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan kepuasan kerja seseorang, Robbins dan Judge (2007 : 329) menyatakan kepuasan kerja disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan atasan, tingkat kompensasi dan kesempatan karyawan untuk promosi jabatan. Menikmati pekerjaan itu sendiri dengan tanggung jawab dan tugas yang diterimanya menjadi alasan yang kuat dalam hubungan dengan kepuasan kerja. Sementara itu, jenis pekerjaan yang menarik ataupun pekerjaan yang menantang menyediakan program pelatihan untuk mendukung penguasaan pekerjaan, kebebasan dalam bekerja dan menggunakan potensi yang ada menjadikan seorang individu merasa puas atas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2009), kepuasan karyawan menggambarkan sebuah perasaan kesenangan hati (happiness) serta semangat (passions) dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik sehingga harus dijaga dan dipertahankan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007), adalah: (1) Kerja yang secara mental menantang, (2) Gajaran yang pantas, (3) Kondisi kerja yang mendorong, (4) Rekan kerja yang mendukung, dan (5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2011) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas dan kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Sejalan dengan uraian di atas, sekolah setingkat pendidikan dasar negeri di Kota Mojokerto ada 52 lembaga. Di setiap lembaga sekolah dasar tersebut memiliki kurang lebih 3 karyawan tenaga administrasi. Semua pelaksanaan administrasi yang meliputi pelaksana urusan administrasi kepegawaian, pelaksana urusan administrasi keuangan, pelaksana urusan administrasi sarana dan prasarana, pelaksana urusan administrasi hubungan sekolah dan masyarakat, pelaksana urusan administrasi persuratan dan pengarsipan, pelaksana urusan administrasi kesiswaan, pelaksana urusan administrasi kurikulum, dan pelaksana urusan administrasi umum dilakukan oleh karyawan tenaga administrasi. Minimnya penguasaan teknis komputer dan program data menghambat kelancaran dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tugas yang banyak dan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan tugas karyawan tenaga administrasi. Untuk itu perlu adanya pelatihan, pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat pengetahuan dan ketrampilan penguasaan komputer dan olah data tenaga administrasi sangat bervariasi, hal ini karena perekrutan tenaga administrasi sekolah dasar negeri banyak dari lulusan SMA bukan dari SMK jurusan komputer. Oleh karena itu pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia ditambah dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan kepuasan atas kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Se-kota Mojokerto ini merupakan penelitian penjelasan yang melibatkan 156 orang tenaga kependidikan sekolah dasar negeri di 52 sekolah, dari 156 orang tersebut diambil sampel 52 orang secara purposive, sehingga setiap 1 sekolah terdapat 1 tenaga administrasi yang dijadikan sampel. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik dengan metode analisis jalur. Ghazali, (2011), berpendapat analisis jalur dapat menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen dan endogen. Nilai koefisien jalur persamaan struktural model 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Koefisien Jalur Persamaan Model 1

Model	Standardized Coefficients
	Beta
(Constant)	
X1	.302
X2	.637

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan tabel di atas adalah $p_{y1x1}=0,302$ dan $p_{y1x2}=0,637$, sehingga persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = p_{y1x1} + p_{y1x2} + p_{y1} e_1$$

$$Y_1 = 0,302 + 0,637 + p_{y1} e_1$$

Dalam pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen dan endogen. Nilai koefisien jalur persamaan struktural model 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur Persamaan Model 2

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	X1	.178
	X2	.274
	Y1	.595

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan tabel tersebut adalah $p_{y2x1}=0,178$; $p_{y2x2}=0,274$; dan $p_{y2y1}=0,595$. Sehingga adapun persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = p_{y2x1} + p_{y2x2} + p_{y2y1} + p_{y2} e_2$$

$$Y_2 = 0,178 x_1 + 0,274 x_2 + 0,595 Y_1 + p_{y2} e_2$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.567	.33098

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Besarnya angka R square adalah 0,584. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja, dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$

Koefisien Determinasi (KD) = $0,584 \times 100\%$

Koefisien Determinasi (KD) = 58,4%

Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 58,4%, sedangkan sisanya (100%-58,4%) 51,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji F Persamaan Struktural Model 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.530	2	3.765	34.367	.000 ^b
	Residual	5.368	49	.110		
	Total	12.897	51			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Hasil analisis varian (ANOVA) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model. Dari hasil diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 34,367, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari pada 5% ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

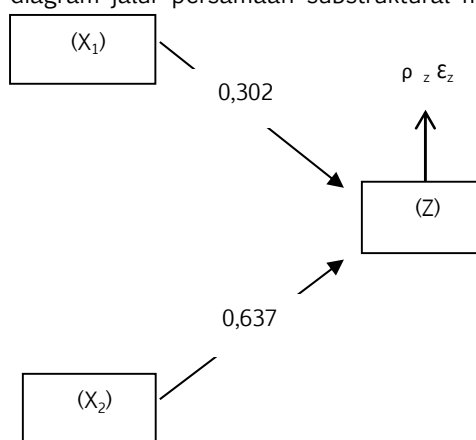
Tabel 5. Hasil Uji t Persamaan Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.825	.915		-3.088	.003
	X1_Rata2	.641	.201	.302	3.195	.002
	X2_Rata2	1.012	.150	.637	6.731	.000

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian pada tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan adalah 0,002 dengan t hitung 3,195. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian pada tabel tersebut, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi adalah 0,000 dengan t hitung 6,731. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kepuasan kerja. Sehingga adapun diagram jalur persamaan struktural model 1 adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1
Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut :

Tabel 6. Koefesien Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.795	.14574

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Besarnya angka Adjusted R square adalah 0,807. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan cara menghitung koefesien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = R^2 \times 100 \%$$

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = 0,807 \times 100 \%$$

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = 80,7 \%$$

Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan adalah 80,7%, sedangkan sisanya (100%-80,7%) 19,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan Struktural Model 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.255	3	1.418	66.771	.000 ^b
	Residual	1.020	48	.021		
	Total	5.274	51			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Hasil analisis varian (ANOVA) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model apakah variabel pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja. Dari hasil diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 66,771 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari pada 5% (0,000 < 0,05) hal ini berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

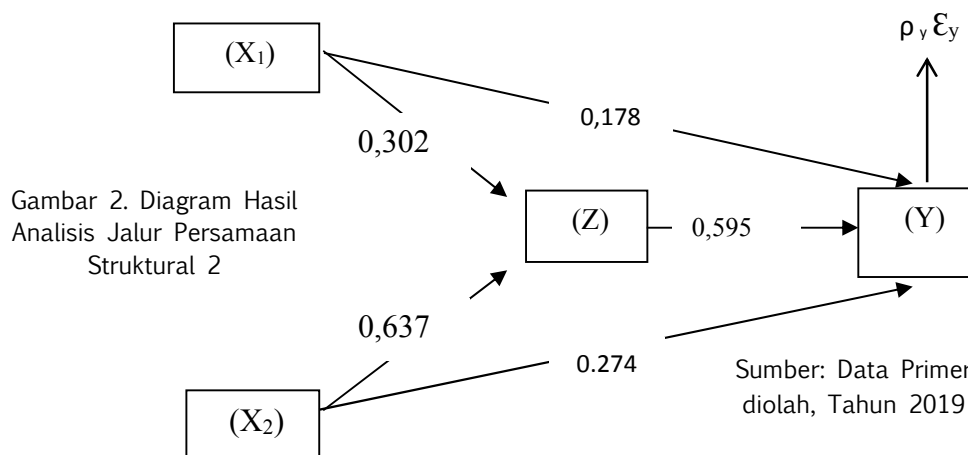
Tabel 8. Hasil Uji t Persamaan Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.506	.440		1.149	.256
	X1_Rata2	.242	.097	.178	2.489	.016
	X2_Rata2	.278	.092	.274	3.029	.004
	Z_Rata2	.380	.063	.595	6.047	.000

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Hasil pengujian tersebut dapat ditunjukkan: (1) Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja. Hasil pengujian pada tabel 8, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan adalah 0,016 dengan t hitung 2,489. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. Hasil pengujian pada tabel 8, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi adalah 0,004 dengan t hitung 3,029. Nilai signifikansi memiliki nilai sama dengan 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (3) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian pada tabel 8, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja adalah 0,000 dengan t hitung 6,047. Nilai signifikansi ini kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga adapun diagram jalur persamaan substruktural model 2 adalah sebagai berikut:



Hasil keseluruhan permasalahan dalam penelitian dapat dirangkum dan diringkas melalui tabel berikut:

Tabel 9. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui Y1	Total
$X_1 \longrightarrow Z$	0,302	0,302		0,302
$X_2 \longrightarrow Z$	0,637	0,637		0,637
$X_1 \longrightarrow Y$	0,178	0,178	$(0,178 \times 0,302) = 0,05$	$(0,178+0,05)=0,228$
$X_2 \longrightarrow Y$	0,274	0,274	$(0,274 \times 0,637) = 0,17$	$(0,274+0,17)=0,444$
$Z \longrightarrow Y$	0,595	0,595		0,595

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

- 1) **Hipotesis pertama** (pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja). Besar pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja adalah 0,302 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja.
- 2) **Hipotesis kedua** (motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja). Besar pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,637 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kedua diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.
- 3) **Hipotesis ketiga** (pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja). Besar pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja adalah 0,178 dengan signifikansi 0,016 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis ketiga diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja.
- 4) **Hipotesis keempat** (motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja). Besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah 0,274 dengan signifikansi 0,04 sama dengan nilai signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis keempat diterima, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
- 5) **Hipotesis kelima** (kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja). Besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,595 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kelima diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- 6) **Hipotesis keenam** (pelatihan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja). Besar pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0,228 yang sebelumnya jumlah pengaruh adalah sebesar 0,178 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- 7) **Hipotesis ketujuh** (motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja). Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 0,444 yang sebelumnya besaran pengaruh secara langsung sebesar 0,274 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,17. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural model 1 dan model 2

Hipotesis	Coefficients Beta	R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Ket.
Model 1	-	0,584	-3,088	34,367	0,000	Signifikan
H1	0,302	-	3,195	-	0,002	H1 diterima
H2	0,637	-	6,731	-	0,000	H2 diterima

Hipotesis	Coefficients Beta	R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Ket.
Model 2	-	0,807	1,149	66,771	0,000	Signifikan
H3	0,178	-	2,489	-	0,016	H3 diterima
H4	0,274	-	3,029	-	0,004	H4 diterima
H5	0,595	-	6,047	-	0,000	H5 diterima
H6	0,228	-	-	-	-	H6 diterima
H7	0,444	-	-	-	-	H7 diterima

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 7 hipotesis terbukti bahwa seluruh hipotesis (H1 sd H7) diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, di buktikan dengan hasil uji t di mana besarnya signifikansi 0,002 lebih kecil dari signifikansi 0,05 dan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,302. Hasil Penelitian ini dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Carrel (2011 : 15) mengemukakan adanya tujuan utama program pelatihan salah satunya menyatakan bahwa pelatihan memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel. Dengan pelatihan karyawan dapat mengembangkan diri dan rasa percaya diri yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dalam hal ini jika tenaga administrasi di Sekolah Dasar Negeri yang di bekali dengan pelatihan akan memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan dan mengatasi tugas kerjanya sehingga akan menghasilkan kerja maksimal dan berakhir memuaskan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Hapsari (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan di buktikan hasil uji t besarnya angka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan juga penelitian terdahulu Risha Faiq Fakhri (2015) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan besar pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,637 dengan hasil uji t nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hasil ini didukung oleh teori Siagian (2009:102) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Dalam hal ini apabila tenaga administrasi Sekolah memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar seefisien mungkin.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu Nurzaman (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian terdahulu Hapsari (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan di buktikan hasil uji t besarnya angka signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,178 dengan hasil uji t nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hasil Penelitian ini dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktifitas dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan yang secara sistematis mampu meningkatkan kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan

pelatihan karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas- tugasnya secara baik dan sistematis. Dalam hal ini jika tenaga administrasi di Sekolah Dasar Negeri yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja tinggi akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja Sekolahnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Yogatama (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t dimana besarnya angka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan juga penelitian terdahulu Andi Abdul Munir (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan Asset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah di buktikan dengan hasil uji t di mana angka singnifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,375.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,274 dengan hasil uji t nilai signifikasi 0,04 sama dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil Penelitian ini dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2010 : 281) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dalam hal ini jika tenaga administrasi di Sekolah Dasar Negeri memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka mereka akan memiliki rasa yang senang dan gembira dalam melaksanakan tuganya yang akan berpengaruh terhadap kinerja Sekolah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Hapsari (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di buktikan hasil uji t besarnya angka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan juga penelitian terdahulu Munir (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan Asset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah di buktikan dengan hasil uji t di mana angka singnifikan $0,017 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,176.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,595 dengan hasil uji t nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil Penelitian ini dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Darsono dan Siswandoko (2011 : 214) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan terjadi jika ada kesesuaian antara harapan dan kenyataannya. Dalam hal ini jika tenaga administrasi di Sekolah Dasar Negeri memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya maka mereka akan melakukan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Hapsari (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di buktikan hasil uji t besarnya angka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan juga penelitian terdahulu Prakarsa (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,228 yang sebelumnya jumlah pengaruh adalah sebesar 0,178 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,005 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini jika tenaga administrasi di Sekolah Dasar Negeri di bekali pelatihan terhadap tugas tugas mereka maka akan dapat meningkatkan kinerja, mempermudah mereka

melaksanakan tugas dan memperkecil kesalahan dalam pekerjaannya, apabila pekerjaan lancar maka karyawan tenaga administrasi akan merasakan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Fakhri (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uji sobel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,444 yang sebelumnya jumlah pengaruh adalah sebesar 0,274 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,17 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini jika tenaga administrasi di Sekolah Dasar Negeri memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka karena adanya perasaan nyaman dan semangat dalam melaksanakan tugas, apabila bekerja dengan semangat maka karyawan tenaga administrasi akan merasakan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Atqiya (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pindad Malang melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uji sobel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Nilai rata-rata X1 sebesar 4,147 secara interpretasi nilainya tinggi/baik dan nilai rata-rata X2 sebesar 4,054 secara interpretasi nilainya tinggi/baik, nilai rata-rata Z sebesar 3,935 secara interpretasi nilainya tinggi/baik sedangkan nilai rata-rata Y sebesar 4,132 secara interpretasi nilainya tinggi/baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain: (1) Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja., (2) Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja., (3) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan., (6) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja., dan (7) Motivasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberi saran sebagai berikut: (1) Hendaknya instansi Dinas Pendidikan yang menaungi UPT sekolah negeri sering memberikan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan di sekolah masing-masing., (2) Pemberian motivasi kepada karyawan hendaknya sering dilakukan oleh dinas dan kepala sekolah sebagai perhatian dan kepedulian terhadap karyawan., dan 3 Penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan kinerja yang baik dari karyawan, maka akan berpengaruh terhadap majunya lembaga sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Abdul Munir, Bahri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah propinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis Volume 5 nomor 3, Maret 2017. hlm 153-164

- Duwi Priyatno. 2018. Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Penerbit: CV. Andi Offset
- Godi Prakarsa, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi
- Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara
- Lina Hapsari, 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator
- Melinda Susan Rugian, Ivonne Saerang dan Victor Lengkong. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus) pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA Vol 5 No 2 Juni 2017 hal 487-498
- Monday, R.W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nanan Nurzawan, 2016. Pengaruh Pelatihan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
- Ratniwati Hutabarat. 2016. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Sibolga. Tesis Pasca Sarjana Universitas Terbuka
- Riska Faiq Fakhri, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi 2, Rajawali press
- Sudarwanto, R, Gunawan. 2005. Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS. Edisi Pertama cetakan pertama Yogyakarta, Graha Ilmu
- Undang-Undang No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar
- Yanuar Yogatama, 2013. Analisis Pengaruh Program Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening