

## PERAN PELATIHAN DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SAMPANG

Fitra Mardiana<sup>1</sup>, Chamariyah<sup>2</sup>, Siti Nurul Hasanah<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Wijaya Putra Surabaya

email : <sup>1)</sup>fitramardiana@uwp.ac.id, <sup>2)</sup>chamariyahs@yahoo.com, <sup>3)</sup>farytha76030910@gmail.com

(Submit : 11 Oktober 2020, Revised : 18 Oktober 2020, Accepted : 24 Oktober 2020)

---

**Abstract** The purpose of study are: 1) To determine the description of the training, motivation, and performance of teachers at Madrasah Aliyah Negeri Sampang; 2) Test and analyze whether training and motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri Sampang. 3) Test and analyze whether training and motivation partially have a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri Sampang. The results showed that 1) Training is a planning program designed to improve performance and to bring about measurable changes. Motivation is a condition that encourages or causes a person to make a change that takes place consciously. Performance is a manifestation of work performed by a person or organization which is usually used as a basis for evaluating individuals or organizations. 2) Simultaneously, training and motivation were responded very well by respondents so that it had a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri Sampang, it was proven to be true and the hypothesis was accepted. 3). Partially, the training and motivation responded very meaningfully / very well by the respondents so that they had a significant influence on the performance of teachers at Madrasah Aliyah Negeri Sampang, it was proven to be true and the hypothesis was accepted.

*Keywords : Training, Motivation, and Teacher Performance*

---

### I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan / latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya. Pendidikan merupakan wahana yang sangat startegis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan.

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dana tau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam meningkatkan kualitas peserta didiknya.

Proses pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari input, proses dan output. Input merupakan peserta didik yang akan melaksanakan aktivitas belajar, proses merupakan kegiatan dari belajar mengajar sedangkan output merupakan hasil dari proses yang dilaksanakan. Dari pelaksanaan

proses pendidikan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dewasa ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang berbunyi: “Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan kerjasama dari berbagai pihak, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan itu sendiri seperti guru dan peserta didik. Dalam hal ini guru mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan tersebut diperlukan guru yang profesional yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika ditelaah lebih mendalam dari pernyataan tersebut, maka akan tersirat suatu tugas manjerial yang perlu dilakukan oleh seorang guru. Disebutkan tugas utama adalah sebagai pendidik; dengan memberikan pendidikan di harapkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan sesuai harapan.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang (guru-guru) yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang atau guru-guru itu terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya dengan mempunyai etos kinerja yang tinggi.

Madrasah Aliyah Negeri Sampang (MAN Sampang) merupakan tempat belajar mengajar di tingkat pendidikan menengah ke atas, yang beralamatkan di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 88 Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Visi dari Madrasah Aliyah Negeri Sampang adalah “Berakhlakul Karimah Dan Unggul Dalam Berprestasi”, dengan mempunyai misi sebagai berikut : 1) Meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dengan keseimbangan Imtaq dan Iptek; 2) Meningkatkan budaya islami dan kedisiplinan yang tinggi; 3) Membangun karakter peserta didik berperilaku hidup bersih dan sehat di lingkungan madrasah, rumah dan masyarakat; 4) Membudayakan peserta didik untuk selalu menciptakan lingkungan madrasah yang

sehat, bersih, indah, rapi, rindang, sejuk dan nyaman dalam bingkai akhlaqul karimah; 5) Meningkatkan kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang menitik beratkan pada pendidikan berkarakter; 6) Melaksanakan dan mengikuti kegiatan kompetisi akademis dan non akademis. Dan juga mempunyai motto “MANSIA RELIGIUS (Ramah, Edukatif, Luwes, Intelek, Gigih, Indah, Ulet, Santun)”.

Pada pengamatan awal peneliti di Madrasah Aliyah Negeri Sampang terdapat fenomena-fenomena di antaranya : hal pertama, sudah sering kali guru mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang di selenggarakan oleh pemerintah maupun dari pihak sekolah secara pribadi, tetapi masih terlihat kinerja yang kurang bagus yaitu pada buruknya kerjasama antara guru yang satu dengan guru yang lain untuk bisa saling membantu dalam pelaksanaan tugas. Dan hal yang kedua, yaitu masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, sering kali terdapat guru yang hanya memberikan banyak tugas kepada siswa tanpa banyak melakukan pengajaran di dalam kelas.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Handoko (2015), sumberdaya manusia merupakan aset terbesar dari sebuah organisasi, oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting. Sedangkan, Adam (2015) Menyatakan pegawai atau guru dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai atau guru memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai atau guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2014:92). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain, kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*). Mengingat kinerja guru sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu diupayakan guru agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja guru yaitu dengan cara memperbaiki faktor-faktor pendukung kinerja tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah pelatihan dan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pribadi guru.

Kinerja guru di setiap organisasi sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan berkompeten. Kinerja guru menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kinerja guru, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1). Meningkatnya kinerja atau 2). Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja guru sepertinya mempunyai dampak negatif

bagi organisasi atau sekolah. Hal ini dapat dilihat dengan keadaan dimana seringkali guru datang terlambat, di samping itu, guru juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan guru, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja guru.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, (2015:44). Sedangkan Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menyiapkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Penggerak motorik dari tercapainya tujuan perusahaan sering kaitannya berhubungan dengan bagusnya kinerja yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Di dalam proses belajar mengajar, tidak hanya siswa yang dituntut untuk memiliki motivasi dalam belajar tetapi guru juga harus memiliki motivasi untuk mendorong dirinya dan peserta didik dalam pelaksanaan pembelajaran. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Menurut Hasibuan (2015:141) Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk meningkatkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### III. METODE PENELITIAN

#### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah suatu sasaran yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari pelatihan, motivasi, dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan dan motivasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan dan motivasi secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

### Manfaat Penelitian

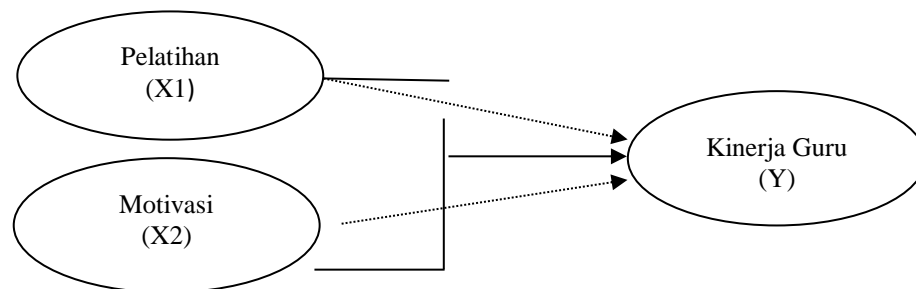
Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian yang telah dipaparkan, maka disusun manfaat penelitian. Adapun tentang manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk pengembangan ilmu bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait kinerja, pelatihan, dan motivasi.
  - b. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah literature dan bagi pembaca yang tertarik mengkaji tentang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan tentang kinerja, pelatihan dan motivasi.
2. Manfaat Praktis
 

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kepala Sekolah atau Pimpinan Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja para guru melalui pelatihan dan motivasi.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya. Secara jelas tentang kerangka konseptual yang dimaksud dipaparkan pada gambar berikut ini :



### Keterangan :

- ▶ : Pengaruh Simultan  
 .....▶ : Pengaruh Parsial

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini dirumuskan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang meliputi :

1. Hipotesis 1
 

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra (2018) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis pertama penelitian yang dilakukan, yaitu :

H1 : Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

## 2. Hipotesis 2

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenny (2018) dan Indri Novayanti G (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis kedua penelitian yang dilakukan, yaitu :

H2 : Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2015).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan. kemudian mengemukakan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22.00.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.392	3	.797	10.743	.000 <sup>a</sup>
Residual	4.825	65	.074		
Total	7.217	68			

Sumber : Hasil olah data, SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 10.743 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.” maka dilakukan pengujian dengan uji t.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
(Constant)	3.992	.000
Pelatihan	1.256	.004
Motivasi	1.687	.003

Sumber : Hasil olah data, SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah : Nilai t hitung untuk pelatihan (X1) sebesar 1.256 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. (Y)

Nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 1.687 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. (Y)

Berdasarkan Tabel 2 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel 3 berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.576 <sup>a</sup>	.331	.301	.27245	2.550

Sumber : Hasil olah data, SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, diketahui bahwa nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,576. Koefisien sebesar 0,331 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang sebesar 31,0%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik

pelatihan dan motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Selanjutnya 69,0% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik pelatihan dan motivasi maka mengakibatkan peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang semakin optimal.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel maka akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama/simultan pelatihan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, yang dibuktikan dengan nilai F hitung 10.743 dengan nilai 0,00 signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi (X2) juga berpengaruh secara bersama-sama/secara serentak yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi  $< 0.05$ . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik pelatihan dan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, terbukti benar dan hipotesis kesatu diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra (2018), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi, terhadap kinerja guru. Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1.256 dan Sig. = 0,004 yang artinya variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Variabel motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1.687 dan Sig. = 0,003 yang artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenny (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indri Novayanti G (2017); sama-sama menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra (2018) ; menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fikri Adam & Jeny Kamase (2019); sama-sama menjelaskan bahwa adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Studi empiris penelitian terdahulu yang tersebut dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan serta temuan hasil penelitian ini memperluas penelitian terdahulu yang dilakukan Indri Novayanti G (2017); dan Adam & Jeny Kamase (2019).



## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara simultan, pelatihan dan motivasi direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
2. Secara parsial, pelatihan dan motivasi direspon sangat berarti/sangat baik oleh guru sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adam, Muhammad. 2015. Manajemen Pemasaran Jasa. Bandung : Alfabeta.
- [2] Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra. 2018, The Influence of Training, Competence, and Motivation on Employees Performance of Workers Social Security Agency in, *Internasional Journal of Economics & Sustainable Development* Vol. 9, No.4
- [3] Fikri Adam & Jeny Kamase. 2019. The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance, *Internasional Journal of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue. 03.
- [4] Handoko T. Hani, 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- [5] Hasibuan, Malayu, SP. 2014. Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Bandung : Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [7] Indri, Novayanti G. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *e-Jurnal Mitra Sains*, Vol 5, No 2.
- [8] Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- [9] Sugiyono. 2015, Metode Penelitian Manajemen, CV. Alfabeta, Bandung.
- [10] Sugiyono. 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods), CV. Alfabeta, Bandung.
- [11] Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- [12] Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- [13] Yenny. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*, Vol 6, No 2.