

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN STIT RAKEYAN SANTANG KARAWANG

Nasem¹; Opan Arifudin²; Cecep³; Tatang Taryana⁴

STIT Rakeyan Santang, Karawang^{1,3,4}; STEI Al-Amar, Subang²

Email: adenasem2204@gmail.com¹; opan.arifudin@steialamar.ac.id²;

cecepsundulusi2@gmail.com³; tatangtaryana151@gmail.com

ABSTRAK

Di era yang penuh persaingan pada lembaga pendidikan, dibutuhkan produktifitas tenaga kependidikan yang tinggi guna berkontribusi pada mutu lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan dan motivasi terhadap produktifitas tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan, yang ditunjukkan dari hasil regresi nilai t -hitung $24.201 > t$ tabel 1.687 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 , 2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang dengan nilai t -hitung $-0.522 < t$ -tabel -2.026 dan nilai Sig 0.605 lebih besar dari 0.05 , dan 3) pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan, yang ditunjukkan dari hasil nilai F hitung $292.892 > F$ -tabel 3.24 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari $0,05$. Kontribusi pelatihan dan motivasi untuk menjelaskan produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang sebesar $0,941$.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Produktifitas

ABSTRACT

In an era full of competition in educational institutions, high productivity of educational personnel is needed to contribute to the quality of educational institutions. The purpose of this study was to determine the impact of training and motivation on the productivity of the educational staff at STIT Rakeyan Santang Karawang. The research method used in this research is quantitative research. Quantitative research is a study that basically uses a deductive-inductive approach. The quantitative approach aims to test theories, build facts, show relationships between variables, provide statistical descriptions, estimate and predict the results.

The results of this study indicate that 1) training has a positive effect on the productivity of the teaching force, which is shown from the regression results of the t-count value of $24,201 > t$ table 1.687 and the Sig value of 0.000 is less than 0.05, 2) Motivation has no effect on the productivity of the teaching staff. STIT Rakeyan Santang Karawang with a t-count value of $-0.522 < t$ -table -2.026 and a Sig value of 0.605 greater than 0.05, and 3) training and motivation have a positive effect on the workforce productivity of education, which is shown from the results of the F value of $292.892 > F$ -table 3.24 and a Sig value of 0.000 less than 0.05. The contribution of training and motivation to explain the work productivity of the educational workforce of STIT Rakeyan Santang Karawang is 0.941.

Keywords : Training, Motivation, Productivity

A. PENDAHULUAN

Persoalan pendidikan saat ini terutama di masa pandemi adalah dalam pemanfaatan teknologi informasi yang harus dimiliki oleh setiap perguruan tinggi. Perubahan orientasi pembelajaran dari tatap muka ke daring menjadi masalah yang cukup besar bagi perguruan tinggi yang belum memiliki system informasi akademik terpadu. Hal ini juga ditambah dengan permasalahan produktifitas tenaga kependidikan yang disebabkan belum terlatih dalam menggunakan system informasi akademik. Sehingga bukan hanya dibutuhkan sarana dan prasarana penunjang yang lengkap, tetapi juga

dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif.

Dalam mewujudkan produktifitas sumber daya manusia ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan secara komprehensif diharapkan dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia ini membutuhkan peran pimpinan sebagai arah dan tujuan organisasi dalam mengelola sumber daya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Aspek kepemimpinan yang harus dimiliki oleh lembaga pendidikan baik internal maupun eksternal akan memberikan pengaruh dalam pencapaian tujuan

pendidikan dengan mendorong para tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensi dirinya menjadi tenaga kependidikan yang profesional.

Kualitas lembaga pendidikan di Indonesia adalah tergantung pada pengelolaan dan lembaga pendidikan itu sendiri. Bagaimana lembaga pendidikan dapat mengelola sumber daya manusianya agar dapat memiliki produktifitas dan etos kerja yang baik. Dukungan yang sangat penting kemajuan lembaga pendidikan salah satu penentu dengan memfasilitasi sumber daya manusia dengan pelatihan dan motivasi. Menurut (Bernadetha, 2017) bahwa organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengelola pegawainya dalam meningkatkan kompetensinya.

Berdasar pada kenyataan diatas, mendorong penulis untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap

produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Sehingga akan diketahui secara komprehensi terkait dampak dari pelatihan dan motivasi terhadap produktifitas tenaga kependidikan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan

Menurut (Widodo, 2015) bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar Motivasi. Menurut Carrel dalam (Tanjung, 2017) mengemukakan delapan 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
- 8) Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Motivasi

Menurut (Samsudin, 2010) 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 (Damayanti, 2016) 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. Adapun tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2014) 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

10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Produktifitas

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara memanfaatkan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Menurut Sedarmayanti dalam ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Sikap kerja, Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (Shiff work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha

bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.

- 4) Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2008) bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk

menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya. Populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mencatat, mengolah, menyajikan dan menginterpolasi data untuk memberikan gambaran yang nyata dan jelas mengenai perusahaan. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:45)

Pada penelitian ini penulis memilih seluruh populasi yakni tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas menggunakan korelasi Product Moment, sedangkan uji Reliabilitas dengan Cronbach Alfa. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi (Regresion Analysis).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan yakni apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang, apakah motivasi secara parsial berpengaruh produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang, dan apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang, untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang, dan untuk mengetahui pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar -0.979 artinya jika Pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya adalah 0 , maka Produktivitas (Y') nilainya adalah -0.979 . Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0.594 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan, maka Produktivitas (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.594 . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan dengan Produktivitas, semakin baik Pelatihan maka semakin tinggi Produktivitas tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar -0.020 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1% , maka Produktivitas (Y') akan mengalami peningkatan sebesar -0.020 . Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi dengan

Produktivitas, semakin buruk motivasi maka semakin turun Produktivitas tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial untuk variabel pelatihan nilai t -hitung $24.201 > t$ tabel 1.687 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dengan Produktivitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Kemudian untuk variabel motivasi dengan nilai t -hitung $-0.522 < t$ -tabel -2.026 dan nilai Sig 0.605 lebih besar dari 0.05 , artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan Produktivitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah

variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dasar Pengambilan Keputusan Untuk Uji F (Simultan) Dalam Analisis Regresi Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil perhitungan Uji F dimana nilai F hitung $292.892 >$ F-tabel 3.24 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap Produktivitas (Y), pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Dari uraian di atas berdasarkan penelitian terkait pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan

Santang Karawang yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama pelatihan secara parsial menunjukkan nilai t-hitung $24.201 >$ t tabel 1.687 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, H_a diterima maka H_0 ditolak, berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji parsial bahwa Jika nilai Sig $<$ 0.05 maka variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat dan Jika nilai Sig $>$ 0.05 maka variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

b) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, motivasi secara parsial menunjukkan nilai t-hitung $-0.522 <$ t-tabel -2.026 dan nilai Sig 0.605 lebih besar dari 0.05 H_a ditolak maka H_0 diterima artinya secara parsial terdapat tidak ada pengaruh antara motivasi dengan produktivitas pada

tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

c) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, secara simultan bahwa variabel pelatihan dan variabel motivasi secara bersama-sama dengan nilai F hitung $292.892 > F$ -tabel 3.24 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari $0,05$. H_0 ditolak, maka H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

2. Saran

Dari analisis hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan saran terkait penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pelatihan harus dilakukan secara berkesinambungan kepada setiap tenaga kependidikan guna mengupgrade kompetensinya dan harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan tenaga kependidikan.

2) Organisasi harus fokus kepada pengembangan sumber daya manusia yakni tenaga kependidikan dengan memberikan reward yang layak sesuai dengan kinerjanya. Hal ini bagian dari stimulus menghasilkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian perlu ditambahkan dengan variabel lain agar dapat menggali secara komprehensif masalah-masalah terkait produktifitas pegawai. menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadetha. (2017). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Damayanti, F. (2016). *Prilaku konsumen dan perkembangannya di era digital*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.

- Sunyoto, D. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tanjung, R. (2017). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>