

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di SMK Negeri 5 Pangkep

Fadillah*¹, Thamrin Tahir², Inanna³, Muhammad Azis⁴, Najamuddin⁵

¹²³⁴⁵ Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Pascasarjana,
Universitas Negeri Makassar

¹²³⁴⁵ Email: 30fadillahaminullah@gmail.com., thamrin@unm.ac.id., inanna@unm.ac.id.,
azis_feunm@yahoo.com., najamuddin@unm.ac.id

Abstract. This study aims to examine (1) the influence of education and training on motivation partially, (2) the influence of education and training on motivation simultaneously, (3) the influence of education on teacher performance directly and indirectly through motivation, (4) the influence of training on teacher performance directly and indirectly through motivation, and (5) the influence of motivation on teacher performance directly. This study employs ex post facto method using a quantitative approach. The sampling employed the saturated sample technique where the entire population was used as the research sample. The sample of the study was all teachers consisted of 39 teachers. The results of the study reveal that (1) Partially, there is a direct influence significantly of education and training on motivation, (2) Simultaneously, there is a direct influence significantly of education and training on motivation, (3) there is a direct and significant influence of education on teacher performance as well indirectly through motivation, (4) there is a direct and significant influence of training on teacher performance as well as indirectly through motivation, and (5) there is a direct and significant influence of motivation on teacher performance at SMKN 5 Pangkep.

Kata Kunci: Education; Training; Motivation; Teacher Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi secara parsial, (2) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi secara simultan, (3) pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi, (4) pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi, (5) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru secara langsung. Penelitian ini menggunakan metode ex post facto menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang terdiri dari 39 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi, (2) Secara simultan terdapat pengaruh langsung yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi, (3) terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pendidikan terhadap kinerja guru juga secara tidak langsung melalui motivasi, (4) terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru juga secara tidak langsung melalui motivasi, (5) terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Pangkep.

Keywords: Pendidikan; Pelatihan; Motivasi; Kinerja Guru



Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat tercapainya pendidikan yang bermutu. Guru adalah seseorang yang berprofesi sebagai pengajar dan pendidik (Noor, 2019). Bisa dikatakan bahwa guru merupakan pemegang kendali yang sangat menentukan kualitas SDM di suatu Negara. Guru yang berkualitas dan profesional akan menghasilkan murid yang berkualitas pula. Demi tujuan tersebut maka peningkatan kualitas guru adalah hal yang mutlak dan tidak dapat ditawar-tawar lagi. Tanpa adanya peningkatan kualitas guru, maka upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kucuran dana yang besar-besaran semua akan sia-sia.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan faktor penting dan utama, karena guru adalah orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik, terutama di sekolah, untuk mencapai kedewasaan peserta didik sehingga peserta didik menjadi manusia yang paripurna dan mengetahui tugas-tugasnya sebagai manusia (Lukitoyo:2021). Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru terletak tanggung jawab untuk membawa peserta didiknya ke arah kedewasaan atau taraf kematangan tertentu.

Guru yang profesional dan berkompoten merupakan salah satu kriteria kinerja guru yang baik. Dengan kinerja guru yang baik maka pendidikan yang bermutu akan dapat tercapai. kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Oleh karena itu keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumberdaya pendidikan yang ada. Semua sumberdaya pendidikan akan dapat berfungsi dengan baik jika guru dapat menggunakan dan mengelola semua sumberdaya pendidikan yang ada dan mengkoordinasikannya untuk keberhasilan pendidikan.

Guru sebagai tenaga profesional membutuhkan pendidikan dan pelatihan agar kompetensi profesionalnya memadai. Pendidikan adalah upaya sadar dan sungguh-sungguh untuk mengubah manusia dengan segala potensinya agar menjadi lebih baik, berkualitas, dan

bermanfaat (Triyono dan Mufarohah: 2018). Pelatihan ialah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Lebih lanjut menurut Glickman (Bafadal:2003) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bila orang tersebut memiliki kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Maksudnya seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan sebaik-baiknya. Hal tersebut mengandung arti bahwa motivasi penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja guru mengacu pada sebuah standar yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanggungjawaban. Penilaian kinerja guru oleh pihak sekolah menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, untuk mengembangkan karir dan kemampuan guru ke arah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah, dan memberikan umpan balik atas kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal di SMK Negeri 5 Pangkep pada supervisi akademik semester ganjil tahun ajaran 2021-2022, dari 10 komponen observasi penilaian hasil pembelajaran siswa yang terdiri dari komponen penentuan KKM, Penilaian hasil belajar, penyusunan kisi-kisi, penyusunan instrumen soal berdasarkan kisi-kisi, penyusunan pedoman penyekoran, penilaian hasil belajar, analisis penilaian hasil belajar, penyusunan rencana tindak lanjut, pelaksanaan remedial dan pengayaan, pelaporan penilaian hasil belajar. Berikut tabel nilai kinerja berdasarkan instrumen supervisi :

Tabel 1.1. Supervisi Semester Ganjil Tahun Ajaran 2021/2022

Kriteria	Supervisi Perangkat Pembelajaran	Persentase	Supervisi Penilaian hasil Pembelajaran	Persentase
Amat Baik	12 Guru	30,8 %	0	0 %
Baik	23 Guru	59,0 %	8 Guru	20,5 %
Cukup	2 Guru	5,1 %	8 Guru	20,5 %
Kurang	2 Guru	5,1 %	23 Guru	59 %
Total	39 Guru	100 %	39 Guru	100 %

Berdasarkan tabel diatas nilai kinerja guru ditinjau dari instrumen supervisi kriteria baik sebanyak 20,5%, kriteria cukup sebanyak 20,5%, dan kriteria kurang sebanyak 59%. Selaras dengan pemikiran tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening dan mengangkatnya dalam penelitian.

Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Pendidikan biasanya lebih diarahkan kepada pembentukan sikap.

Menurut Fuad (2011) mengatakan bahwa: "Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan".

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1) Jenjang pendidikan

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2) Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu instansi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan klarifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi instansi. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan.
- b. Pendidikan non formal indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang.
- c. Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Pelatihan

Pelatihan (training) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

Menurut Handoko (2018) mengemukakan bahwa: "Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan eefektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi".

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009, maka indikator yang akan dipakai untuk program pelatihan antara lain:

1. Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.
2. Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.
3. Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Motivasi

Melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan sebuah motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Alimohammadi & Neyshabor (2013), "*work motivation is considered as a set of energetic force originating both inside and outside the individual creatures, to form a work-related behavior, to determine the shape, direction, duration, and intensity of behavior*". Motivasi kerja dianggap sebagai seperangkat kekuatan energi yang berasal baik di dalam maupun di luar makhluk individu, untuk membentuk perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, untuk menentukan bentuk, arah, durasi, dan intensitas perilaku.

Lebih lanjut Navarro (2011), menjelaskan bahwa "*work motivation a degree of effort that people are willing to exert in their work*". Motivasi kerja sebagai tingkat upaya seseorang untuk bersedia mengerahkan segala yang dimiliki dalam pekerjaan mereka. Fauziah (2013), menjelaskan "*work motivation as something that energizes individuals to take action and which is concerned with the choices the individual makes as part of his or her goal oriented behavior*".

Menurut Fathurrohman & Suryana (2012), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

1) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun.

Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2) Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4) Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang diartikan sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Priansa (2014), "*istilah kinerja (performance) bisa disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau penampilan kerja*". Sejalan dengan itu, Usman (2009) mengemukakan bahwa "*kinerja adalah hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu*".

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria yang ditentukan pula (Viethzal 2011). Sementara menurut N. Usman (2007), "*kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya*".

Menurut Pratiwi (2019), terdapat lima

faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Leadership factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan team leader.
- c. Team factors, ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. System factors, ditunjukkan oleh adanya system kerja, fasilitas dan teknologi yang diberikan organisasi.
- e. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun beberapa indikator kinerja guru menurut Tabrani (2007) sebagai berikut:

- a. Kehadiran melaksanakan tugas
- b. Membangun suasana kelas yang menyenangkan
- c. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran
- d. Menerapkan metode pembelajaran
- e. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran
- f. Merumuskan materi pembelajaran
- g. Relevan dengan kehidupan
- h. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *ex post facto* dimana peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan data berdasarkan fakta yang telah terjadi. Sementara itu, berdasarkan jenis data dan teknik analisisnya, penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, karena analisis pada penelitian ini menggunakan data numerik yang diolah dengan metode statistik. Penelitian ini bertujuan menyelidiki hubungan pendidikan, pelatihan terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi di SMK Negeri 5 Pangkep.

Sementara itu, berdasarkan jenis data dan teknik analisisnya, penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, karena analisis pada penelitian ini menggunakan data numerik yang diolah dengan metode statistik. Penelitian ini bertujuan

menyelidiki hubungan pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 5 Pangkep.

Dalam rangka memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian adalah pada bulan Juni-Juli 2022.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 5 Pangkep. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100. Oleh sebab itu, pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel sebanyak 39 orang guru, terdiri dari 15 guru laki-laki dan 24 guru perempuan. Sampel sebanyak 39 orang guru.

Adapun instrumen yang digunakan yaitu lembar kuesioner. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Kemudian teknik analisis data menggunakan uji instrument, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis path.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi guru SMK Negeri 5 Pangkep

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa tinggi-rendahnya motivasi seorang guru juga dipengaruhi oleh pendidikan yang telah ditempuh. Oleh karena itu, untuk lebih mengembangkan motivasi guru, maka sekolah perlu memberi himbauan kepada guru untuk meningkatkan pendidikan guru.

Pendidikan merupakan satu diantara beberapa faktor penunjang tinggi rendahnya motivasi seorang guru. Hal ini memungkinkan guru mengerti dan memahami hal apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas. Pendidikan yang dimaksud dalam hal ini pendidikan formal yaitu diploma 3, diploma 4, strata 1 dan starata 2. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi motivasi guru tersebut.

Pendidikan seorang guru dapat ditingkatkan melalui himbauan oleh sekolah maupun lembaga pendidikan. Pendidikan pada kenyataan bahwa seorang guru akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik dan sukses. Pendidikan

merupakan bagian penting dalam meningkatkan motivasi yang pada akhirnya akan berdampak pada tujuan dari instansi pendidikan. Secara teoritis dapat dipahami bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru semakin besar peluang untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dan mampu menjalankan tugas dengan baik. Maka semakin tinggi pendidikan seorang guru akan meningkatkan motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Zusmawati (2014) pendidikan terhadap motivasi seorang guru. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka akan semakin tinggi motivasi seorang guru.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa ada pengaruh langsung kualitas produk terhadap kepuasan konsumen dan terdapat pengaruh tidak langsung kualitas produk terhadap kepuasan konsumen melalui kemasan produk. Adapun pengaruh total yang diberikan variabel kualitas produk terhadap kepuasan konsumen yaitu 0,249. Hal ini tentu menunjukkan analisa bahwa kualitas produk mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dalam meningkatkan kepuasan konsumen.

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi SMK Negeri 5 Pangkep

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa tinggi-rendahnya motivasi seorang guru juga dipengaruhi oleh pelatihan yang telah ditempuh. Oleh karena itu, untuk lebih mengembangkan motivasi guru, maka sekolah perlu memberikan pelatihan yang memadai agar motivasi guru juga semakin meningkat.

Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap motivasi. Artinya pelatihan yang diukur enam indikator yaitu: instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkonfirmasi. Pelatihan yang diberikan oleh pihak sekolah maupun lembaga yang menaungi tenaga pendidik bermanfaat langsung bagi guru sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan oleh instansi kependidikan terhadap guru maka semakin tinggi juga motivasi yang ada pada guru.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada

beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi motivasi guru satu diantaranya adalah pelatihan. Menurut Saleh (2013) mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan sangat diperlukan bagi seorang guru agar dapat menjalankan fungsi atau tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar kerja yang ada pada instansi pendidikan. Sehingga apabila pelatihan dapat diikuti dengan baik oleh guru, maka motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan meningkat dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Motivasi Guru SMK Negeri 5 Pangkep

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi. Motivasi kenyataannya tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, namun motivasi dapat pula dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sesuai dengan penelitian Zusmawati (2014) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pendidikan menjadi penting karena merupakan cara yang digunakan oleh instansi pendidikan dalam merekrut tenaga pendidik dalam instansi pendidikan dan sekaligus dapat meningkatkan keahlian para guru untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para peserta dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan instansi pendidikan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Pangkep

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 5 Pangkep. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh pendidikan, dimana besarnya pengaruh pendidikan secara langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan akan terjadi terhadap kinerja guru apabila pendidikan guru di SMK Negeri 5

Pangkep lebih ditingkatkan. Ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sementara itu, secara tidak langsung pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi. Perubahan terhadap kinerja guru apabila pendidikan ditingkatkan melalui motivasi.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, bahkan dalam beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan, salah satunya misalnya penelitian yang dilakukan Nihayatul (2008) bahwa pendidikan menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pada umumnya guru yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi kinerjanya akan semakin baik. Tingkat pendidikan guru sudah memenuhi kualifikasi standar minimal pendidikan untuk guru SMK, serta kesesuaian pendidikan yang ditempuh sudah sesuai dengan pelajaran yang diampu dalam mengajar.

Berdasarkan tingkat pendidikan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga menurut Mulyasa (2009) pendidikan mengalami peningkatan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Pangkep

Berdasarkan hasil analisis jalur dari data pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Pangkep. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang telah diikuti oleh guru memberikan manfaat bagi kinerja guru. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan akan terjadi terhadap kinerja guru apabila pelatihan guru ditingkatkan. Ini berarti bahwa kegiatan pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Sementara itu, secara tidak langsung pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi, perubahan terjadi terhadap kinerja guru apabila pelatihan ditingkatkan melalui motivasi.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, bahkan dalam beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan, salah satunya misalnya penelitian yang dilakukan Mustika

(2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan analisis data menunjukkan pelatihan berpengaruh cukup baik artinya, pelatihan yang diikuti guru sudah cukup baik dan hal tersebut menyebabkan kinerja guru baik. Semakin sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Satu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah keterampilan. Keterampilan dapat diperoleh dari pelatihan, semakin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja secara efektif serta menggunakan fasilitas. Menurut Mulyasa (2009) Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Pangkep

Hasil analisis jalur dari data pelatihan menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Pangkep. Hal ini berarti bahwa motivasi guru memberikan manfaat bagi kinerja guru. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh secara langsung. Perubahan akan terjadi terhadap kinerja guru apabila motivasi guru ditingkatkan. Ini berarti bahwa kegiatan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan analisis data motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Hasibuan (2012) motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi yaitu physiological needs, safety and security needs, social needs, esteem needs, dan self-actualization need. Motivasi kerja guru adalah dorongan baik dari dalam maupun luar diri pribadi guru untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka hasil yang dicapai akan optimal.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi SMK Negeri 5 Pangkep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis analisis jalur diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru melalui motivasi dan dipengaruhi oleh variabel di luar variabel pendidikan dan pelatihan serta motivasi.

Seiring dengan hasil penelitian tersebut maka pelatihan sama halnya dengan pendidikan juga berdasar pada kebijakan dan pendanaan Dinas Pendidikan. Sehingga Dinas Pendidikan perlu untuk menetapkan pelatihan apa saja yang sebaiknya diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru. Penegasan yang dikemukakan oleh Stewart (1994) yang mendukung hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa tidak ada manfaatnya melatih orang untuk mendapatkan kecakapan-kecakapan dan pengetahuan yang sudah mereka miliki atau yang sesungguhnya yang sudah mereka miliki atau yang sesungguhnya tidak mereka butuhkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nedler (1982) menegaskan bahwa apabila pendidikan tidak berdasarkan penilaian kebutuhan dari peserta, maka akan berakibat pada pemborosan sumberdaya (biaya, tenaga, dan waktu). Terkait dengan masalah pendidikan tidak terlepas dari faktor kebijakan dan pendanaan. Sehingga jajaran Dinas Pendidikan perlu mengakomodasi jenis-jenis pendidikan yang benar-benar dibutuhkan guru, maka penyelenggaraan pendidikan akan benar-benar memiliki nilai kebermanfaatan bagi pengembangan kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian terkait Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di SMK Negeri 5 Pangkep, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi di SMK Negeri 5 Pangkep secara parsial.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi di

SMK Negeri 5 Pangkep secara simultan.

3. Terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pendidikan terhadap kinerja guru juga secara tidak langsung melalui motivasi di SMK Negeri 5 Pangkep.
4. Terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru juga secara tidak langsung melalui motivasi di SMK Negeri 5 Pangkep.
5. Terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Pangkep.

Saran

1. Bagi mahasiswa, diharapkan dapat melakukan kajian-kajian yang lebih mendalam mengenai keterkaitan pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru kaitannya dengan bidang ilmu ekonomi untuk pengembangan kualitas lembaga pendidikan.
2. Bagi guru, diharapkan lebih memperhatikan peningkatan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pembelajaran saat ini. Serta semakin menumbuhkan motivasi sehingga dapat menunjang kinerja guru.
3. Bagi lembaga pendidikan, perlu ada upaya untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan dengan membuat kebijakan dan pendanaan yang mendukung kinerja guru dapat ditingkatkan. Serta memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan dan motivasi dengan memberikan stimulus-stimulus yang dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi pemerintah, diharapkan lebih concern dengan mengadakan pelatihan pendidikan serta menjamin kesejahteraan guru sehingga guru bersedia mencerdaskan bangsa dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadi, Rulam. 201. Pengantar Pendidikan, Asas dan Filsafat Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar.

Jakarta: Bumi Aksara.

- Danyal. Hubungan antara Pelatihan dengan Profesionalisme Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Konawe. *Jurnal Edukasi*: Volume 6, Nomor 2, Agustus 2005.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fuad, H. Ihsan. 2011. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Halid Hanafi, La Adu & H Muzakkir. 2019. *Profesionalisme Guru dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- _____. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- _____. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lukitoyo, Pristi Suhendro & Mahasiswa PGSD Reguler C 2019. 2021. *Eksistensi Guru*. Medan: Gerhana Media Kreasi.
- Mulyasa, Dedy. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. 2017. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nor, Moh. 2019. *Guru Profesional dan Berkualitas*. Semarang: ALPRIN.
- Pedoman Portofolio 2009. http://seertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20Pedoman/BUKU_3_2009.pdf.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru.
- Pratiwi, Heny. 2019. *Komitmen Mengajar*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai Veithzal dan Fawzi Ahmad. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ramli, Rahmatullah, Inanna, Dangnga. 2018. *Peran Media dalam Meningkatkan Efektivitas Belajar*. Prosiding Seminar Nasional Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Negeri Makassar.
- Saleh, Aksa. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi ASD Cooperative Micro Finance Kabupaten Bireuen*. *Variasi*. ISSN: 2085-6172. Vol.4, No.01. Halaman 77-94
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi antar Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Syntha, S. 2018. *Pengaruh Program Praktik Kerja Industri dan Unit Produksi Sekolah terhadap Pengembangan Kompetensi dan Kesiapan Kerja Siswa SMK di Kota Makassar*. Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryadi, Ace. 2002. *Pendidikan, Investasi SDm, dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tabrani Rustan, dkk. 2007. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Triyani, Apri. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan*

Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Purwokerto. Skripsi Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Triyono Urip dan Mufarohah. 2018. Bunga Rampai Pendidikan (Formal, NonFormal, dan Informal). Yogyakarta: CV Budi Utama.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wahyudi, Imam. 2012. Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Zusmawati. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang), Jurnal KBP, vol.2, no.2, hal 298-3316Akib, H., Zainal, H., Parinsi, W., & Hasan, M. (2018). *The Influence Of Strategic Assets And Market Orientation To he Performance Of Family Business In Makassar City, Indonesia*. Academy of Strategic Management Journal.