

**HUBUNGAN MENGIKUTI PELATIHAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA WARGA BELAJAR LEMBAGA KURSUS  
DAN PELATIHAN MANDIRI KOTA TANJUNG BALAI**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam**

**TONI JULHAM  
NIM : 0332183038**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

**HUBUNGAN MENGIKUTI PELATIHAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA WARGA BELAJAR LEMBAGA KURSUS  
DAN PELATIHAN MANDIRI KOTA TANJUNG BALAI**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam**

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

**PROF. DR. TIEN RAFIDA, M.HUM  
NIP. 197011101997032004**

**DR. RUSYDI ANANDA, M.Pd  
NIP. 197201012000031003**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN  
2020  
ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) hubungan yang positif signifikan antara mengikuti pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai, (2) hubungan yang positif signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai, dan (3) hubungan yang positif signifikan antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Populasi penelitian adalah seluruh warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Kota Tanjung Balai yang berjumlah 72 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi dan korelasi sederhana dan regresi dan korelasi ganda pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif pelatihan maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 20,00%. (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 9,90%. dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 30,20%. Hal ini bermakna bahwa 30,20% dari variasi yang terjadi kepuasan kerja dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, motivasi berprestasi dan pelatihan secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan garis linearitas  $\hat{Y} = 28,44 + 0,25X_1 + 0,18X_2$ .

## ABSTRACT

The research aims to find out: (1) a significant positive relationship between participating in training with job satisfaction of learning citizens of the Tanjung Balai City Independent Training and Training Institute, (2) a significant positive relationship between achievement motivation and job satisfaction of learning residents of the Mandiri City Training and Training Institute Tanjung Balai, and (3) a significant positive relationship between participating in training and achievement motivation together with job satisfaction of citizens learning the Tanjung Balai City Independent Course and Training Institute.

The study population was all citizens studying the Tanjung Balai City Course and Training Institute with a total of 72 people. The entire population was sampled as a study. The research instrument used was a Likert scale questionnaire. Requirement test is performed to test the normality, linearity, and independence of the independent variables. Data analysis techniques used correlation and regression and simple correlation and regression and multiple correlations at the significance level  $\alpha = 0.05$ .

The research findings show: (1) there is a positive and significant relationship between training and job satisfaction of citizens learning Tanjung Balai City Independent Course and Training Institute. It means that the higher and more positive the training, the higher and more positive job satisfaction by making an effective contribution of 20.00%. (2) there is a positive and significant correlation between achievement motivation and job satisfaction of citizens learning Tanjung Balai City Independent Course and Training Institute. This means that the higher and more positive achievement motivation, the higher and more positive job satisfaction by making an effective contribution of 9.90%. and (3) there is a positive and significant effect together between participating in training and achievement motivation with job satisfaction of citizens learning the Tanjung Balai City Independent Course and Training Institute. This means that the higher and more positive training and achievement motivation, the higher and more positive job satisfaction by making an effective contribution of 30.20%. This means that 30.20% of the variations that occur job satisfaction can be predicted by the two independent variables. In other words, achievement motivation and training together can increase job satisfaction of citizens learning Tanjung Balai City Independent Course and Training Institute.

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Januari 2020

**Toni Julham**  
**NIM. 0332183038**

## **DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Abstract</b> .....	ii
<b>Kata Pengantar</b> .....	iii
<b>Daftar Isi</b> .....	v
<b>Daftar Tabel</b> .....	vii
<b>Daftar Gambar</b> .....	ix
<b>Daftar Lampiran</b> .....	x
<b>Bab I      Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian.....	11
<b>Bab II     Kajian Pustaka</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
2. Pelatihan.....	24
3. Motivasi Berprestasi.....	32
B. Hasil Penelitian Relevan.....	38

	C. Kerangka Berpikir.....	42
	D. Hipotesis Penelitian.....	45
<b>Bab III</b>	<b>Metodologi Penelitian</b>	<b>46</b>
	A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	46
	B. Metode Penelitian.....	47
	C. Populasi Dan Sampel.....	47
	D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
	E. Teknik Analisis Data.....	55
	F. Hipotesis Statistik.....	58
<b>Bab IV</b>	<b>Hasil Penelitian Dan Pembahasan</b>	<b>59</b>
	A. Deskripsi Data.....	59
	B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	63
	C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	66
	D. Pengujian Hipotesis.....	71
	E. Pembahasan.....	77
	F. Keterbatasan Penelitian.....	87
<b>Bab V</b>	<b>Simpulan, Implikasi Dan Saran</b>	<b>89</b>
	A. Simpulan.....	89
	B. Implikasi.....	90
	C. Saran.....	96
	<b>Daftar Pustaka</b>	<b>98</b>
	<b>Lampiran-Lampiran</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Waktu Penelitian.....	46
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Mengikuti Pelatihan.....	48
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi.....	48
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	49
3.5	Hasil Ujicoba Validitas Angket Mengikuti Pelatihan.....	51
3.6	Hasil Ujicoba Validitas Angket Motivasi Berprestasi.....	52
3.7	Rangkuman Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	53
4.1	Distribusi Data Variabel Pelaaatihan.....	
4.2	Distribus Data Variabel Supervisi Akademik.....	
4.3	Distribusi Data Variabel Kinerja Guru.....	
4.4	Tingkat Kecenderungan Variabel Pelatihan.....	
4.5	Tingkat Kecendeurngan Variabel Supervisi Akademik.....	
4.6	Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.....	56
4.7	Rangkuman Analisis Uji Normalitas.....	57

4.8	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara $X_1$ Dengan $Y$ ..	58
4.9	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara $X_2$ Dengan $Y$ ..	59
4.10	Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel $X_1$ Dengan $X_2$ .....	60
4.11	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_1$ Dengan $Y$ Dan Uji Keberartiannya.....	61
4.12	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_2$ Dengan $Y$ Dan Uji Keberartiannya.....	62
4.13	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartiannya Variabel $X_1$ dan $X_2$ Dengan $Y$ .....	63
4.14	Matriks Korelasi Antar Variabel.....	64
4.15	Rangkuman Analisis Regresi Ganda.....	64
4.16	Rangkuman Sumbangan Relatif Dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor.....	65
4.17	Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	66

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Paradigma Penelitian.....	45
4.1	Histogram Variabel Mengikuti Pelatihan ( $X_1$ ).....	60
4.2	Histogram Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ).....	61
4.3	Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Angket Penelitian.....	102
2	Ujicoba Angket Mengikuti Pelatihan.....	109
3	Pengujian Reliabilitas Angket Mengikuti Pelatihan..	111
4	Ujicoba Angket Motivasi Berprestasi.....	113
5	Pengujian Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi...	115
6	Ujicoba Instrumen Kepuasan Kerja.....	117
7	Pengujian Reliabilotas Instrumen Kepuasan Kerja....	119
8	Data Penelitian.....	121
9	Statistik Deskriptif.....	123
10	Uji Kecenderungan.....	129
11	Uji Normalitas.....	132

12	Uji Linearitas.....	136
13	Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	143
14	Korelasi Sederhana.....	144
15	Korelasi Ganda.....	146
16	Korelasi Parsial.....	148
17	Regresi Sederhana.....	150
18	Regresi Ganda.....	155
160	Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	160

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sesuai dengan fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Pasal 3) bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Di lain pihak perkembangan teknologi dan kemajuan zaman yang terus terjadi mengharuskan setiap individu mampu bertahan hidup dan bersaing dalam kemajuan tersebut. Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan perkembangan zaman yang sedang dan akan terjadi.

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.

Pendidikan nasional diharapkan mampu mewujudkan manusia manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Akan tetapi posisi pendidikan yang strategis ini hanya mengandung arti dan dapat mencapai tujuannya yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistim yang relevan dengan pembangunan dan mempunyai kualitas yang tinggi baik dari aspek proses maupun hasilnya.

Indeks *competitiveness* Indonesia belum menggembirakan, dalam laporan ini menempatkan Indonesia pada peringkat 38 dari 148 Negara. Masih tertinggal jauh jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN, Indonesia masih menempati peringkat kelima. Empat negara yang berada di atas Indonesia ditempati oleh Singapura (urutan 2), Malaysia (urutan 24), Brunei Darussalam (urutan 26) dan Thailand (urutan 37). Enam negara lainnya yang berada di bawah Indonesia ditempati oleh Filipina (urutan 59), Vietnam (urutan 70), Laos (urutan 81), Kamboja (urutan 88) dan Myanmar (urutan 139). Sedangkan sepuluh besar teratas dalam *Global Competitiveness Index* tahun 2013 ditempati oleh Swiss, Singapura, Finlandia, Jerman, Amerika Serikat, Swedia, Hongkong, Belanda, Jepang dan Inggris (Wibisiono, 2017).

Menyahuti hal di atas, maka penyiapan sumber daya manusia yang handal adalah menjadi sebuah keniscayaan. Segenap komponen bangsa yang terlibat dalam penyiapan sumber daya manusia handal tersebutlah haruslah bersinergi baik lembaga pendidikan formal maupun lembaga pendidikan non formal misalnya seperti lembaga kursus.

**Sumber daya manusia yang handal akan bekerja secara profesional dan terukur. Hal ini akan melahirkan kepuasan terhadap bidang pekerjaan yang dijalani. Jika kepuasan kerja tercapai maka akan berdampak kepada mutu pekerjaan yang baik pula. Dalam hal ini kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya.**

**Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari suasana ideal. Kelengkapan dari aspek jumlah tenaga pelatih, materi pelatihan dan kualitas dari pelatih tersebut akan mempengaruhi keberhasilan individu dalam mengikuti pelatihan**

**Setiap orang sebenarnya mempunyai kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya, Kebutuhan hidup baik fisik maupun non-fisik hanya dapat dipenuhi melalui usaha yaitu kerja. Selanjutnya di dalam bekerja tentu saja ada perasaan puas dan tidak puas karena setiap kegiatan kerja yang dilakukan oleh individu tentu mengharapkan hasil dan hasil yang diperoleh berupa imbalan baik berbentuk intrinsik maupun eksterinsik akan memenuhi harapan-harapan tertentu. Jika hasil tersebut memenuhi harapan maka akan memberikan kepuasan tetapi sebaliknya jika hasil tersebut tidak memenuhi harapan yang diinginkan maka akan memberi rasa tidak puas.**

Kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisis karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan sikap umum terhadap pekerjaan seorang, selisih antara banyaknya ganjaran diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar di antara para pimpinan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misal sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan

kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya yang dilakukannya yang bersangkutan akan merasa puas

**Agar pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya.**

**Kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen individu terhadap nilai-nilai tersebut, maka akan semakin kuat suatu budaya.**

Terkait dengan kepuasan kerja ini Aditya (2011:11) menjelaskan berbagai faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Selanjutnya dijelaskan Aditya (2011:11) bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar pegawai antara lain: hubungan antara manajer dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.

3. Faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, finansial, pendidikan dan latihan dan sebagainya

Berkaitan dengan hal ini maka berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di lokasi penelitian dengan mewawancarai Ketua Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai ditemukan permasalahannya di antaranya: (1) terdapat pengajar/pelatih yang tidak memiliki perangkat pengajaran/pelatihan, (2) pengajar/pengajar kurang memanfaatkan media dalam kegiatan pembelajaran, (3) komunikasi antara pengajar/pelatih dan siswa kurang intens, komunikasi terbatas hanya penyampaian materi ajar, dan (4) kurangnya perhatian pengajar/pelatih terhadap perkembangan warga belajar, datang hanya sekedar duduk di ruangan tunggu dan sebatas komunikasi rutin saja dan jarang melakukan diskusi tentang perkembangan dan proses pembelajaran yang dilakukan.

**Beberapa hasil penelitian terkait dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja yang dapat peneliti himpun diantaranya: (1) penelitian Pradika dan Haris (2016) menunjukkan hasil analisis regresi tunggal menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja honorer sekolah dasar se kecamatan Jogonalan dengan koefisien determinasi sebesar 51,4%, dan (2) penelitian Ratansari (2017) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis jalur didapat bahwa kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 10,176%. Sementara perhitungan pengaruh secara tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kedisiplinan sebesar 12,089%. Besarnya pengaruh tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh langsung, hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kepuasan kerja akan memiliki peran dan fungsi lebih efektif apabila diikuti dengan pelaksanaan kedisiplinan Total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 22,265%.**

Selanjutnya faktor terkait dengan kepuasan kerja yang dikaji sebagai variabel penelitian adalah mengikuti pelatihan. Dalam hal ini apabila kita kaitkan dengan pelatihan berarti adanya suatu tindakan yang dilakukan oleh warga belajar untuk meningkatkan

kinerjanya. Di samping itu pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metoda yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan dapat dilaksanakan melalui kursus formal atau workshop. Untuk mendapatkan manfaat dari pelatihan masing-masing peserta harus memahami prinsip dan tujuan penilaian kinerja, maksudnya adalah bahwa penilaian bukan hanya untuk pengisian kondukte akan tetapi lebih kepada pengevaluasian untuk melihat sampai di mana kemajuan pengetahuan/ keterampilan setelah diadaa pelatihan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu

Pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan dan tanpa henti selama lembaga pendidikan itu tumbuh dan berkembang. Namun demikian data awal yang peneliti peroleh dari wawancara dengan Ketua Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai diperoleh keterangan bahwa terdapat keterbatasan dari pihak pengelola kursus untuk mendatangkan narasumber untuk membantu warga belajar untuk mengatasi kesulitannya secara lebih komprehensif.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan pengaruh mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja diantaranya: (1) hasil penelitian Wilson dan Indarto (2015) menunjukkan tingkat kinerja setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam

membuat perencanaan, melaksanakan proses pembelajaran dan melakukan penilaian yaitu 19,64% berkinerja tinggi, 69,65% berkinerja sedang dan 10,71% berkinerja rendah. Hasil nilai  $t_{hitung}$  (0,503) lebih besar dari nilai (0,273) pada taraf signifikan 5%, maka hipotesis nol ditolak, berarti ada korelasi positif yang signifikan antara mengikuti diklat dengan kinerja, dan (2) hasil penelitian Gala dkk (2017) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,215 > 1,696$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru IPA di SMP se-Kota Poso diterima. Adapun hasil analisis korelasi antara pelatihan dengan kinerja diperoleh nilai  $R = 0,370$  ( $R_{YX_1} = 0,370$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ).

Selain faktor mengikuti pelatihan maka faktor motivasi berprestasi. faktor motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual (Winardi, 2007:3). Dengan demikian maka motivasi dalam melaksanakan tugas akan menentukan kinerjanya. Keinginan untuk melaksanakan tugas secara bersungguh-sungguh sangat ditentukan oleh keinginan untuk menunjukkan yang terbaik dalam mekanisme dan pola pembelajaran, keinginannya untuk bertanggung jawab, kesiapan dalam mengambil resiko akan pekerjaannya, serta keinginan untuk terus berprestasi lebih tinggi lagi. Semua keinginan di atas disebut keinginan berprestasi atau motif untuk berprestasi yang secara spesifik melekat pada diri individu.

Motivasi berprestasi sangatlah penting untuk melaksanakan aktivitasnya sebagai seorang warga belajar sebab tanpa itu tidak ada keinginan warga belajar untuk berusaha agar senantiasa pembelajaran yang dilaksanakan penuh inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Penelitian yang dilaksanakan oleh McClelland, berhasil mengidentifikasi ciri umum orang yang termotivasi untuk berprestasi. Pertama, sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan yang moderat. Kedua, menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor lain, seperti kemujuran. Ketiga, menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka (Winardi, 2007:6).

Motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, individu yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal. Karakteristik motivasi berprestasi pada seseorang tercermin pada aspek, seperti tingkat tanggungjawab pribadi tinggi apa rendah, program kerja yang didasarkan rencana dan tujuan yang realistis atau tidak, kemampuan mengambil keputusan dan berani atau tidak dalam mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan atau kurang memuaskan, dan keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu atau tidak.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta bersemangat dalam melaksanakan, bersikap optimis, aktif dan percaya diri, mantab dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan tindakannya terarah sesuai dengan tujuan.

Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah memiliki kecenderungan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan. tindakannya kurang terarah padatujuan. Karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah. Sedangkan karyawan dengan motivasi berprestasi rendah kurang

memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah- masalah

Berdasarkan konsep di atas, maka untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal maka harus didukung oleh motivasi berprestasi yang dimiliki warga belajar. Warga belajar yang berprestasi bisa dikatakan adalah seorang yang memiliki keinginan untuk mengerjakan tugas-tugas yang menantang.

Tugas yang barangkali menurut orang lain sangat berat atau sulit, bagi warga belajar yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, ini adalah tantangan. Selain itu, warga belajar yang memiliki motivasi prestasi tinggi akan berupaya dengan sungguh-sungguh agar pekerjaannya bisa memperoleh hasil yang maksimal melalui kerja kerasnya sendiri.

Dengan demikian ketika apa yang dilakukan itu berhasil dan sukses, maka warga belajar tersebut akan bangga, dan mengerti bahwa apa yang dilakukannya memberi hasil yang baik. Yang terakhir bahwa warga belajar dengan motivasi berprestasi tinggi, akan segera mengevaluasi diri bila mengalami kegagalan dan tidak berputus asa. Kegagalan akan dijadikan pengalaman untuk terus melakukan hal yang lebih bagi pekerjaannya di masa yang akan datang. Dalam pengertian ini ketika warga belajar memiliki keinginan berprestasi yang tinggi, maka ada kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Dapat diperkirakan apabila semua warga belajar memiliki sikap seperti di atas maka kualitas pendidikan seperti yang diharapkan oleh negara dan masyarakat, pasti dengan segera akan terpenuhi. Kendati demikian diperlukan upaya dari berbagai pihak untuk mengoptimalkan kinerja warga belajar dalam melaksanakan tugasnya.

Semangat warga belajar perlu dipacu agar mereka benar-benar memiliki keinginan untuk terus berprestasi. Motivasi berprestasi, secara personal dapat dikembangkan oleh warga belajar secara terus menerus melalui berbagai upaya, tanpa mengesampingkan kebutuhan lain yang mendasar seperti kebutuhan fisiologikal dalam rangka pemenuhan kebutuhan sandang dan pangan.

Merujuk kepada penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian terkait kepuasan kerja warga belajar dengan mengkaji aktivitas warga belajar mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi. variabel mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi diduga berhubungan dengan kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan sebelum pada latar belakang masalah dapatlah dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang terhadap pekerjaannya yang dijalani dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut.

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian membatasi kajian terkait dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Selanjutnya penelitian ini dibatasi hanya pada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

## **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif signifikan antara mengikuti pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai?

3. Apakah terdapat hubungan yang positif signifikan antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan yang positif signifikan antara mengikuti pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.
2. Hubungan yang positif signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.
3. Hubungan yang positif signifikan antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini secara teoretis penelitian ini bermanfaat yaitu untuk pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan kajian akademik mengenai pelatihan, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

Secara praktis diharapkan berguna bagi: (1) pengelola lembaga kursus sebagai masukan bagi peningkatan kepuasan kerja warga belajar, dan (2) kepada peneliti lainnya agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber inspirasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisis karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan.

Anoraga (2006:82) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar lingkungan kerja. Hal senada dijelaskan Aditya (2011:11) bahwa kepuasan kerja merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Locke (1996:197) adalah perasaan senang atau keadaan emosional positif yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian

seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Colquit, LePine (2001:105) adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana merasakan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan.

Spector (1998:197) mengemukakan pengertian kepuasan kerja sebagai berikut: *Job satisfaction is simply how people feel about their job and different aspects of their job. It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their job. It is generally assessed, job satisfaction is an attitudinal variable.*

Merujuk kepada penjelasan Spector di atas dapat kita ambil makna yang dimaksud oleh Spector yaitu bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini berarti, kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan.

Kepuasan kerja menurut Smith (1983:655) adalah sebagai reaksi afektif (yaitu *emosional*) terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan yang dilakukan karyawan antara hasil atau imbalan aktual yang diterima dengan apa yang diinginkan atau diharapkan karyawan.

Dunnet (1983:132) mendeskripsikan perbedaan hubungan konsep kepuasan kerja dengan konsep moral dan keterlibatan kerja (*job involvement*). Moral dan kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional positif yang mungkin dialami oleh pekerja. Konsep ini pada dua hal:

1. Moral lebih berorientasi pada masa depan, sedangkan kepuasan lebih berorientasi ke masa sekarang dan lampau.
2. Moral sering merupakan suatu referensi kelompok yaitu berdasarkan pada keyakinan bahwa tujuan kelompok dapat dicapai dan selaras dengan tujuan individu, sedangkan

kepuasan tergantung pada penilaian yang dibuat oleh individu itu sendiri dari situasi pekerjaannya.

Sementara itu Brief (1998:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan internal seseorang yang diekspresikan oleh evaluasi afektif dan/atau kognitif terhadap pengalaman kerja dengan berbagai tingkat suka maupun tidak suka. Keadaan internal ini adalah kecendrungan yang merupakan predisposisi evaluasipositif maupun negatif yang bisa ditampilkan dalam tingkah laku nyata. Brief tidak memasukkan komponen tingkah laku dalam definisinya karena tingkah laku dianggap sebagai konsekuensi dari kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai *“the way an employee feels about his or her job”*. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Di lain pihak kepuasan adalah sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjualan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan dirinya atau pekerjaannya, dan dapat disimpulkan juga bahwa kepuasan

kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri individu yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Selanjutnya terkait dengan teori kepuasan dijelaskan Gunz & Gunz (1994:401) yang berkaitan teori motivasi antara lain:

- 1) Teori Dua Faktor atau Motivator Higiene yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner & Snyderman, memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik (meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang) dan ketidakpuasan berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik (meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan). Berdasarkan temuan empiris, teori ini kurang mendapat dukungan para ahli yang menganggap instrumen penelitian yang digunakan kurang valid.
- 2) Teori Model Aspek Kepuasan (*Satisfaction Facet Model*) oleh Lawler, dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka misalnya rekan kerja, atasan, upah dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh.

Selain itu kalau orang tersebut menerima jumlah yang lebih besar dari pada yang pantas diperoleh mereka pantas merasa bersalah dan jika kurang dari yang pantas diperoleh maka mereka merasa tidak puas. Implikasi teori ini adalah seseorang akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat keadilan atau kepuasan yang diperolehnya. Teori ini sedikit memberi dukungan empiris berdasarkan pendapat para ahli.

- 3) Teori Nilai (*Value Theory*) oleh Locke, membuat pemilihan antara nilai dan kebutuhan. Orang sering memberi nilai pada hal-hal yang sebetulnya tidak ia butuhkan, namun bisa juga terjadi sebaliknya dimana ia membutuhkan hal-hal yang sebenarnya tidak ia hargai. Kebutuhan adalah kondisi kodrati yang diperlukan individu demi kesejahteraan fisiologik maupun psikologisnya. Sedangkan nilai merupakan sesuatu yang diinginkan atau

didambakan yang muncul dari proses belajar dan bukan secara alami. Karena itu kepuasan kerja adalah keadaan emosional akibat anggapan bahwa individu mendapatkan apa yang dinilai tinggi. Teori ini berdasarkan pengalaman penelitian tidak cukup mendapat bukti.

- 4) Teori Proses-Lawan (*Opponnet-Process Theory*) oleh Landy, yang menekankan kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauhmana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapinya.

Bila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut menimbulkan ketidakstabilan emosional, maka orang tersebut merasa tidak puas. Pengalaman membuktikan tidak cukup penelitian yang mendukung teori ini.

- 5) Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*) menyatakan bahwa kepuasan adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (kenyataan). Kepuasan kerja seseorang bergantung pada kesenjangan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, atau nilai) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya.

Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkannya telah terpenuhi. Bila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun terjadi kesenjangan, karena yang terjadi adalah kesenjangan positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dan di bawah standar minimum sehingga menjadi kesenjangan negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Teori mendapat dukungan secara empiris.

- 6) Teori Instrumentalia (*Instrumentality Theory*) menyatakan bahwa kepuasan tergantung pada kecocokan antara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima.

Aditya (2011:32) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji/upah (*salary*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Selanjutnya Aditya (2011:40) menjelaskan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan pegawai menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b. Ganjaran yang pantas.

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi kerja yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja.

Tetapi kunci yang utama adalah upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak uang yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi menjelaskan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

- f. Institusi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan pegawai dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan.

- g. Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Wahyuddin dalam ([http://organisasi.org/teori\\_hierarki\\_kebutuhan\\_maslow\\_ilmu\\_ekonomi](http://organisasi.org/teori_hierarki_kebutuhan_maslow_ilmu_ekonomi)-<http://eprints.ums.ac.id>) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor hubungan antar pegawai antara lain:
- 1) Hubungan antara manajer dengan pegawai.
  - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja.
  - 3) Hubungan sosial di antara pegawai.
  - 4) Sugesti dari teman sekerja.

5) Emosi.

6) Situasi kerja.

- b. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
- c. Faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, finansial, pendidikan (*training, upgrading*, dan sebagainya).

Merujuk pada berbagai teori di atas, maka yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

(1) faktor psikologi; (2) faktor sosial; (3) faktor fisik; dan (4) faktor finansial.

Siswanto (2003:234) menjelaskan unsur-unsur dalam penilaian kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan.

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang pegawai untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- 1) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.
- 2) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- 3) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

d. Ketaatan.

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

e. Kejujuran.

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerja Sama.

Kerja sama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik di antar semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Kriteria adanya kerjasama dalam organisasi adalah:

- 1) Kesadaran pegawai untuk bekerja dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran.
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya.

g. Prakarsa.

Prakarsa adalah kemampuan seseorang pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

h. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok, dalam hal ini dituntut kemampuan kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk melaksanakannya.

Penilaian kepuasan kerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian kepuasan kerja tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) menjelaskan sejumlah tujuan penilaian kepuasan kerja adalah:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen.
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Selanjutnya dijelaskan Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) bahwa terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil dari penilaian kinerja yaitu:

1. Penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai.
5. Penilaian pegawai.
6. Membantu diagnosis.

Berdasarkan pemaparan di atas maka kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan

pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja adalah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diisi oleh warga belajar yang terdiri atas:

a. Faktor psikologi.

Faktor psikologi dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Minat terhadap pekerjaan.
- 2) Ketentraman dalam bekerja
- 3) Bakat dan ketrampilan

b. Faktor sosial.

Faktor sosial dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Interaksi sesama warga belajar.
- 2) Interaksi dengan atasan.

c. Faktor fisik.

Faktor fisik dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Jenis pekerjaan.
- 2) Pengaturan waktu kerja dan istirahat.

d. Faktor finansial/non finansial

Faktor finansial/nonfinansial dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Gaji dan jenis tunjangan.
- 2) Promosi.

Perspektif Islam terkait dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada Al-Qur'an diantaranya:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (QS Al-Ahqaaf ayat 19).

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-Taubah aayat 105).

Ayat di atas mengisyaratkan kepada kita bahwa untuk mendapatkan kepuasan kerja maka kita haruslah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga diperoleh kepuasan kerja yang baik pula.

## 2. Pelatihan

Konsep pelatihan tidak dapat dipisahkan dari konsep pendidikan. Konsep ini selalu dipasangkan dengan istilah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran peserta pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari peserta pendidikan dan pelatihan. 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. Aspek afektif lebih diperhatikan dalam pendidikan sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan yang bersangkutan.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Proses sistematis maksudnya, dalam pelaksanaan pelatihan itu harus mengikuti standar-standar ilmiah (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:175).

Simamora (1997:256) menjelaskan pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional". Jadi Pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses sistematis yang di dalamnya ada suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Sedarmayanti (2016) menjelaskan pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Selanjutnya Indarti dan Rispantyo (2009) menjelaskan pendidikan dan pelatihan atau diklat dapat didefinisikan sebagai suatu proses usaha yang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada seorang pegawai agar dapat berkembang ketinggian pengetahuan, kecerdasan, dan kemampuan yang lebih tinggi.

Utami (2015) menjelaskan pendidikan dan pelatihan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan (Utami, 2015). Selanjutnya Bulow (2013) menjelaskan pendidikan dan pelatihan profesi adalah proses untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sebagai pendidik, juga sebagai upaya peningkatan mutu yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:1) menjelaskan pelatihan adalah: *the term training is used here to indicate any process by which the aptitude, skills and abilities of employees to perform specific jobs are increased.* [istilah pelatihan yang dipergunakan di sini adalah untuk

menunjukkan setiap proses mengembangkan bakat ketrampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan tertentu].

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dengan kata lain pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan akan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Melalui pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses pengembangan organisasi. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia.

Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat dipenuhi. Dalam pemberdayaan sumber daya manusia ada dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan yaitu pendidikan dan latihan yang disingkat Diklat.

Istilah pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kesatuan utuh yang saling melengkapi, hal ini dikarenakan pendidikan aupun pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari narasumber kepada penerima. Walaupun demikian perbedaan keduanya akan terlihat dari tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan tersebut dan juga sifat dari kedua kata tersebut.

Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik dalam arti pelatihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan yang dimaksud

dengan praktis dan segera adalah bahwa apa yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga materi yang diberikan harus bersifat praktis.

Tjiptono dan Diana (2007:213) menjelaskan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoretis. Walaupun demikian pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman tersebut peserta diklat dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan peserta diklat efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pelatihan dalam organisasi, lembaga atau perusahaan merupakan terapi yang dapat memecahkan masalah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja. Demikian juga dalam pendidikan, individu yang mengikuti pelatihan akan lebih segar, mampu dan memiliki wawasan yang terbaru dalam pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada muridnya.

Juga dalam motivasi, karena dalam pelatihan akan diberikan motivasi-motivasi dan ilmu pendukung lainnya yang dapat mendukung kinerja. Namun dalam penelitian ini yang menjadi fokus pada pengembangan sumber daya manusia atau peningkatan kepuasan kerja adalah mengenai pelatihan warga belajar di lembaga kursus dan pelatihan.

Berdasarkan penjelasan ahli di atas maka dapatlah bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki karakteristik yaitu: (1) pendidikan dan pelatihan membuat seseorang belajar; (2) adanya transfer ilmu pengetahuan, ketrampilan, dan informasi dari sumber kepada pelajar; (3) memerlukan sumber belajar, sarana prasarana yang mendukung; (4) bersifat dinamis,tidak statis; (5) memiliki tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas diri orang tersebut.

Terkait dengan tujuan pelatihan, Sulistyani dan Rosidah (2003:175) menyatukan tujuan pelatihan meliputi:

1. Memperbaiki kinerja, yaitu memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.

4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Sulistyo (2016) menyebutkan bahwa manfaat pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
3. Terjadi proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
4. Timbul dorongan pada diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik.
6. Meningkatkan kepuasan kerja.
7. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seorang.
8. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan

Setiadi (2015) menjelaskan tujuan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memfasilitasi untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.
2. Memfasilitasi untuk terus memutakhirkan kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya.
3. Memotivasi untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
4. Mengangkat citra, harkat, martabat profesi, rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi.

Wursanto (1989:60) menjelaskan tujuan pelatihan yaitu: (1) pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai; (2) pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai; (3) dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik; (4) dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Lebih lanjut dijelaskan Sulistiyani dan Rosidah (2003:2) tujuan pelatihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan)

Pelaksanaan pelatihan mencakup tiga tahapan sebagaimana dijelaskan Sulistiyani dan Rosidah (2003:178) yaitu:

1. Penilaian kebutuhan pelatihan.

Tahapan ini adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkannya program pelatihan. Dalam penilaian kebutuhan pelatihan ini harus dilakukan secara sistematis dan objektif dengan melakukan tiga tipe analisis seperti:

- a. Analisis organisasional, artinya bahwa dilaksanakannya pelatihan itu adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi terutama terkait dengan kesuksesan pekerjaan.
- b. Analisis kepegawaian, untuk mengetahui keterampilan apa yang dibutuhkan oleh pegawai tertentu dalam menunjang dan menyukseskan kinerjanya.
- c. Analisis person/individu, dalam hal ini termasuk dalam peningkatan motivasi individu.

2. Pengembangan program pelatihan,

Tahapan ini adalah merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan, misalnya apakah dengan memakai kategori *informational methods*, yaitu metode pendekatan satu arah, di mana informasi disampaikan kepada peserta pelatihan oleh pelatih (metode ini cocok untuk mengajarkan materi faktual, keterampilan dan sikap), atau *experimental methods*, yaitu metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, lebih dinamis, baik dengan instruktur maupun sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang

tersedia. metode ini digunakan untuk mengajarkan kemampuan kognitif dan phisikal serta kecakapan.

### 3. Evaluasi program pelatihan.

Tahapan ini adalah menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah dicapai. Evaluasi dalam kegiatan Diklat memiliki tujuan: (1) untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu; (2) untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya. (3) untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan; (4) untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Untuk menilai efektivitas dapat di evaluasi dengan menggunakan indikator:

- a) Reaksi, seberapa baik reaksi para peserta pelatihan menyenangi pelatihan.
- b) Belajar (*learning*), seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan dalam sebuah pelatihan.
- c) Seberapa jauh perilaku pegawai berubah karena pelatihan.
- d) Apakah ada kenaikan produktifitas atau penurunan yang telah dicapai.
- e) Efektivitas biaya, yaitu untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dan apakah besarnya biaya pelatihan sebanding dengan tujuan program pelatihan.

Mujiman (2006:57) menjelaskan kegiatan pelatihan merupakan siklus kegiatan berkelanjutan. Kegiatan itu terdiri dari:

#### 1. Analisis kebutuhan.

Tahapan ini adalah menentukan siapa yang akan dilatih, tujuan pelatihan, untuk kebutuhan siapa pelatihan itu, siapa penyelenggara pelatihan.

#### 2. Perencanaan program pelatihan.

Tahapan perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan program pelatihan secara menyeluruh. Kegiatan perencanaan pelatihan tersebut pada umumnya adalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan pengelola dan staf pembantu program pelatihan.
  - b) Menetapkan tujuan pelatihan.
  - c) Menetapkan bahan ajar pelatihan.
  - d) Menetapkan metode-metode yang akan digunakan.
  - e) Menetapkan alat bantu pelatihan.
  - f) Menetapkan cara evaluasi pelatihan.
  - g) Menetapkan tempat dan waktu pelatihan.
  - h) Menetapkan instruktur pelatihan.
  - i) Menyusun rencana kegiatan dan jadwal pelatihan.
  - j) Menghitung anggaran yang dibutuhkan.
3. Penyusunan bahan pelatihan.

Tahapan penyusunan bahan pelatihan dilakukan untuk menyesuaikan dengan keperluan pelatihan. Hal ini untuk menghindari inefisiensi dan inefektivitas. Bahan pelatihan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan belajar dan silabi.
  - b) Bahan ajar dan *hand out*.
  - c) Pustaka pendukung.
  - d) Komputer dengan fasilitas internet.
  - e) Alat-alat bantu belajar.
  - f) Untuk menyusun bahan pelatihan tersebut diserahkan kepada instruktur.
4. Pelaksanaan pelatihan.

Tahapan pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan semula. Apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan, maka perlu dicari solusi dan bila perlu dapat mengubah beberapa point akan tetapi perubahan dan penyesuaian yang

dilakukan harus selalu berorientasi pada upaya mempertahankan kualitas pelatihan dan menjada kelancaran proses pelatihan tanpa merugikan kepentingan partisipan.

#### 5. Penilaian pelatihan.

Penilaian atau evaluasi perlu dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan, kekurangan dan hal-hal yang perlu diperbaiki dimasa yang akan datang. Atau bila pelaksanaan pelatihan berjalan dengan sukses dan berhasil sesuai dengan rencana atau bahkan melebihi, maka untuk kedepan bisa menjadi acuan dalam pelaksanaan pelatihan sejenis.

Dalam melaksanakan evaluasi ditetapkan sasaran sebagai berikut:

- a) Partisipan pelatihan, Penilaian bertujuan untuk mengukur perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan setiap partisipan sebagai hasil pelatihan.
- b) Instruktur, Penilaian bertujuan untuk mengukur kekuatan dan kelemahan instruktur dalam pelaksanaan tugasnya.
- c) Penyelenggara pelatihan. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur kekuatan dan kelemahan dalam penyelenggaraan teknik program pelatihan.
- d) Bahan pelatihan, dan alat bantu belajar, Penilaian ini bertujuan untuk mengukur keefektifannya sebagai sarana untuk mencapai tujuan pelatihan.
- e) Program pelatihan. Penilaian ini bertujuan mengukur keefektifan dan keefisienan program pelatihan, dipandang dari segi hasil yang dicapai partisipan dalam bandingannya dengan biaya yang dikeluarkan.

### 3. Motivasi Berprestasi

Konsep terkait dengan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. McShane dan Glinow (2007:91) memandang motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku.

Motivasi menurut Slocum dan Hellrigel (2009:124) yakni dorongan untuk bekerja atau di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk berperilaku tertentu. Berbeda

dengan pendapat di atas, Lussier (2005:316) mengemukakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menurut Robbins dan Coulter (2007:212) adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:24) menyatakan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Demikian, motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada anggota organisasi dan dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada anggota organisasi agar mereka bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi menurut Robbins (1996:42) adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*effort*) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Dalam hal ini motivasi adalah sesuatu yang kompleks. Untuk memotivasi secara efektif diperlukan:

1. Memahami proses dasar motivasi.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.
3. Mengetahui bahwa motivasi bukan hanya dapat dicapai dengan menciptakan perasaan puas.
4. Memahami bahwa, di samping semua faktor di atas, ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Lebih lanjut diuraikan bahwa motivasi memiliki 2 bentuk dasar yaitu: (1) motivasi buatan (*extrinsic*), yaitu segala hal yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka,

dan (2) motivasi hakiki (*intrinsic*), yaitu faktor-faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku/untuk bergerak ke arah tertentu

Kamars (2005:148) mengutip pendapat Lunenberg dan Ornstein menjelaskan motivasi adalah: “*motivation has been as “those processes within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole”*”. [motivasi merupakan proses-proses dalam diri seseorang merangsang perilaku dan menyalurkannya dengan cara yang memberikan keuntungan pada organisasi secara keseluruhan]. Pengertian yang dikemukakan oleh Lunenberg dan Ornstein ini adalah pengertian yang mengarah kepada motivasi yang ada pada diri seseorang ketika berada dalam satu organisasi, sebagai seorang pegawai/tenaga kerja.

Motivasi menurut Usman (2008:245) adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau implus. Jadi motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, maka motivasi kerja tidak lain adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Sementara itu kata “berprestasi” menurut Luthans (2006:274) adalah tingkat di mana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan, dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang jelas berkaitan dengan kinerja. Dari definisi ini maka motivasi berprestasi tidak lain adalah keinginan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan berhasil dalam setiap persaingan yang dihadapi.

Hal tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Usman (2008:259) bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan. Salah satu motif yang berkaitan dengan perilaku seseorang dalam suatu organisasi yang disepakati oleh para psikolog menurut Kamars (2005:175) adalah motivasi berprestasi (*achievement needs*). Motivasi inilah yang bisa

menyebabkan suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah memiliki nilai jual dan mampu berkompetisi dengan sekolah unggul lainnya dalam memberhasilkan siswa.

Konsep motivasi berprestasi menurut Robbins (2007:222) adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses. Lebih lanjut Robbins mengemukakan bahwa ada orang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat demi prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan itu adalah kebutuhan akan prestasi.

Apabila konsep motivasi berprestasi di diterapkan kepada peserta diklat maka motivasi berprestasi akan berakibat pada keinginan peserta diklat untuk senantiasa memperbaiki segala kekurangan yang dimiliki dalam hal melaksanakan tugasnya nanti. Apabila menemukan sesuatu kegagalan, maka akan terus memiliki keinginan untuk mencari metode lainnya belajar yang lebih tepat sehingga menjadi lebih berhasil.

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai kebutuhan akan prestasi yang sudah dilakukan dijelaskan Robbins (2008:223) bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain berdasar hasrat mereka untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik.

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi, akan mengupayakan situasi di mana mereka dapat meraih tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan masalah, misalnya apa yang menyebabkan tidak mencapai hasil yang maksimal? Mengapa binaannya tidak pernah berhasil dalam setiap ajang olimpiade mata pelajaran? Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senang menghadapi dan mengerjakan tugas yang menantang, dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk berhasil, serta menyelesaikan masalah dan menerima tanggung jawab pribadi atas sukses atau gagal.

Ivancevich, dkk (2006:155) menjelaskan motivasi ini dipelajari melalui penyesuaian dengan lingkungan seseorang. Penghargaan yang diberikan kepada seseorang cenderung

meningkatkan motivasi prestasinya. Dengan demikian lingkungan bisa mempengaruhi motivasi berprestasi seorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini, lingkungan tersebut dinamakan iklim organisasi.

Selanjutnya dijelaskan Usman (2008:259) bahwa salah satu ciri penting dari motivasi berprestasi adalah kebutuhan itu dapat dipelajari. Motivasi berprestasi yang sebelumnya rendah, setelah mendapat pelatihan dan pengalaman meningkat. McClelland menurut Usman juga mengatakan bahwa bangsa yang dalam ekonominya terbelakang dapat ditingkatkan secara dramatis dengan merangsang rakyatnya untuk berprestasi tinggi dengan tentunya meningkatkan produktivitasnya.

Dengan demikian hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman. Salah satu wadah untuk melatih dan memberi pengalaman bagi individu dalam bertugas.. Hakikat dari motivasi berprestasi menurut beberapa pendapat ahli, yang semuanya mengacu kepada temuan McClelland selain peletak pertama dan penemu dari teori tentang motivasi berprestasi yang dikenal sampai sekarang ini.

Menurut Thoha (2008:143) menjelaskan ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, yakni:

- a. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risks*).

Pekerjaan yang diberikan kepada mereka diusahakan yang menantang. Tantangan itulah yang mendorong mereka untuk menunjukkan yang terbaik, dan berusaha untuk mencapai hasil di mana orang lain belum mencapainya.

Pace dan Faules (2006:434) mengemukakan jika pekerjaan yang diberikan kepada orang yang bermotivasi prestasi tinggi adalah sebuah pekerjaan yang sangat mudah, mereka hanya memperoleh sedikit kepuasan.

- b. Memerlukan umpan balik yang segera.

Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya di kemudian hari

sangat dibutuhkan oleh orang tersebut. Informasi tersebut akan memberikan kepadanya penjelasan bagaimana ia berusaha mencapai hasil. Sehingga dengan demikian ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya.

Menurut Pace dan Faules (2006:434), jika individu bermotivasi prestasi tinggi tidak dapat mengatakan bahwa dia tidak akan mencapai prestasi tersebut, dia cenderung tidak menyenangi tugas tersebut.

c. Memperhitungkan keberhasilan.

Seseorang yang bermotivasi prestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi.

Individu tersebut menurut Thoha (2008:237) lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasi tersebut. Walaupun dalam prestasinya dia mendapatkan pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah semata-mata karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya.

Karakteristik ini menurut Robbins (2007:223), adalah suatu sikap yang dimiliki di mana mereka yakin bahwa pekerjaan mereka tidak didapatkan karena kebetulan, tetapi karena usaha kerja keras mereka.

d. Menyatu dengan tugas.

Sekali orang yang motivasi berprestasi tinggi memilih satu tujuan untuk dicapai menurut Thoha (2008:237), maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil dan mencapai tujuan yang maksimal.

Hal ini berarti bahwa yang bersangkutan akan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan tekad yang bulat tidak setengah-setengah. Tidak meninggalkan tugas yang baru separuh perjalanan, dan tidak akan puas sebelum pekerjaan tersebut selesai seluruhnya, dengan memberikan hasil yang maksimal.

Merujuk kepada paparan ahli di atas, maka dapat dirinci indikator motivasi berprestasi sebagaimana dijelaskan Usman (2008:260), yakni:

- a. Bertanggungjawab atas segala perbuatannya.
- b. Mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya.
- c. Berusaha mencari umpan balik atas segala pekerjaannya.
- d. Selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya.
- e. Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik.
- f. Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi geraknya ke arah yang lebih positif.
- g. Tidak merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang tidak ditunda sampai esok.
- h. Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan pemaparan di atas maka yang dimaksudkan dengan motivasi berprestasi dalam kajian penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam tugasnya yang diembannya. Indikator dari variabel motivasi berprestasi adalah: (1) bertanggungjawab pada tugas yang diberikan, (2) berusaha mencari umpan balik, (3) berani mengambil resiko, (4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, (5) merasa dikejar-kejar waktu ketika bertugas, dan (6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

## **B. Hasil Penelitian Relevan**

Berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, sebagai berikut:

1. Penelitian Arianto dan Istikomah (2018) menunjukkan terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru. Oleh karena nilai  $t_{hitung} 2,188 > t_{tabel} 2,042$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak.

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas atau signifikansi, dimana jika probabilitas (Sig.)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan jika probabilitas (Sig.)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai Sig. ( $p=0,037$ )  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial, variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Koefisien regresi bernilai positif (0,617).

2. Penelitian Yuniarti dan Lingga (2019) menunjukkan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, tenaga didik semakin menerapkan sikap disiplin kerja yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Guru-guru semakin termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam mendidik siswa/i SMK Negeri 1 Muntok. Pada awalnya sering kali menerapkan metode pembelajaran konseptual, dan pada akhirnya dapat menerapkan model pembelajaran praktikum. Hal ini berdampak juga pada minat siswa/i yang meningkat untuk mengikuti proses belajar mengajar. Dengan proses belajar mengajar yang baik secara efektif dan efisien, maka SMK Negeri 1 Muntok dapat menghasilkan murid didik yang bermutu serta berpotensi untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi maupun siap dalam dunia pekerjaan sesuai dengan bidang jurusan.

3. Penelitian Rahmahtiah (2018) menunjukkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pengurus PGRI. Peningkatan kinerja pengurus PGRI sangat berpengaruh pada

tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi baik jangka pendek (dalam bentuk program tahunan) maupun jangka panjang. 5 (lima) aspek yang menjadi tolok ukur dari meningkatnya kinerja pengurus PGRI yaitu; (a) peningkatan kapasitas pengurus, (b) peningkatan jumlah anggota, (c) pengelolaan keuangan yang baik, (d) *Gender Equality*, dan (e) kegiatan eksternal yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan/program kerja.

4. Penelitian Khadijah (2017) menunjukkan Pelatihan yang diikuti oleh guru membawa efek pada proses belajar mengajar yang terjadi dalam kelas. Karena dalam proses pelatihan, guru yang mengikuti pelatihan mendapatkan wawasan baru tentang proses belajar mengajar. Dengan begitu dalam menyampaikan materi tugas mengajar guru telah melakukan penyegaran, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan. Dengan peningkatan semua hal tersebut secara tidak langsung maka prestasi kerja guru juga semakin meningkat.
5. Hasil penelitian Mujahidin (2016) menunjukkan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini didapat dari hasil uji nilai  $r$  dan  $t$  yang menunjukkan pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru.  
Hal ini diketahui dari nilai Sig.t untuk motivasi =  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis yang menduga bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima.
6. Hasil penelitian Hariyanti (2017) menunjukkan: (1) hasil pengujian regresi menghasilkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 13,071 + 0,677 X$  yang artinya setiap kenaikan satu unit variabel motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,677 dan apabila tidak ada variabel motivasi berprestasi maka kinerja guru akan tetap sebesar 13,071, (2) hasil pengujian korelasi sederhana menghasilkan nilai 0,743 yang artinya hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja guru sebesar 0,743 yang artinya hubungan tersebut positif dan kuat.

Hubungan yang positif tersebut mengartikan bahwa apabila motivasi berprestasi guru naik maka kinerja guru akan naik dan apabila motivasi berprestasi guru turun maka kinerja guru akan kinerja guru sebesar 55,2 % dan sisanya sebesar 44,8 % dari variabel lain, (3) hasil pengujian menjelaskan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $5,871 > t_{tabel}$  sebesar 2,048 maka  $H_0$  ditolak yang artinya artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru di SMK Tunas Pemuda.

7. Hasil penelitian Khairunnisa (2015) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (15,1%); Sedangkan nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 16,877 dengan Sig. 0,000. Karena  $sig < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
8. Hasil penelitian Hendrati (2014) hasil penelitian yang mengatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru, hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sedangkan Sumbangan efektif menunjukkan bahwa harga diri dan motivasi berprestasi secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7% terhadap Kinerja guru, sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9. Penelitian Wardana (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,636. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,877 dan probabilitas kesalahan ( $p$ ) = 0,000. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
10. Penelitian Supraswati (2016) menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Gugus

Silawe Kajoran Magelang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai kolerasi 0,902. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin baik kinerja dalam pembelajarannya, begitu pula sebaliknya.

11. Penelitian Arifin (2018) menunjukkan variabel motivasi berprestasi guru memperoleh  $t_{hitung}$  3,180 dengan  $sig$  0,003. Faktor motivasi berprestasi guru merupakan variabel yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru namun motivasi berprestasi yang baik di MAN 2 Kabupaten Probolinggo hanya menyangkut honorarium yang sesuai, terjalannya kerja sama yang baik antar guru, penghargaan yang sesuai, aktualisasi diri yang baik dan memiliki kepuasan dalam lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja guru.
12. Penelitian Pujiyanti dan Handayani (2015) menunjukkan Koefisien regresi  $\beta_1 = 0,341$  (bertanda positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru pada guru SD Negeri di UPTD Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Hal ini berimplikasi pada perlunya upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui: (a) menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran, dan (b) menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olah raga dan lain-lain. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memoderasi positif atau memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

## **C. Kerangka Berfikir**

### **1. Hubungan mengikuti pelatihan dan kepuasan kerja**

Program pelatihan dapat dikatakan berhasil bila para peserta dapat menerima dan mengalami peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), maupun perilaku

(*attitude*) yang tepat dan diberikan oleh instruktur yang tepat pula serta menggunakan metode dan media yang didesain khusus guna pencapaian peningkatan kinerja/kompetensi pegawai. Hal ini dapat diketahui bila diadakan evaluasi secara berkelanjutan dan terprogram.

Tak dapat dipungkiri, pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini adalah warga belajar pada lembaga kursus dan pelatihan. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di lembaga kursus dan pelatihan.

Merujuk kepada pencapaian tujuan dari pendidikan dan pelatihan maka perlu kiranya ditetapkan kriteria evaluasi terkait dengan kegiatan pelatihan. Berdasarkan kajian evaluasi program dapat dikatakan bahwa program yang dievaluasi telah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan tersebut maka perlu dilakukan evaluasi terhadap pelatihan dilaksanakan guna memberikan informasi-informasi untuk mengambil keputusan terhadap program pelatihan yang dilaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menduga ada hubungan antara mengikuti pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

## **2. Hubungan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja**

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Individu bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi individu, antara kesesuaian imbalan yang diterima dan keahlian yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keinginan untuk selalu menambah wawasan dalam upaya pengembangan diri.

Kepuasan kerja yang dilihat dari perencanaan dan pelaksanaan kerja yang dilakukan maka akan dikatakan efektif adalah merupakan salah satu wujud dari kinerja dalam melaksanakan tugas. Kegiatan yang berlangsung terjadi melalui interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Terkadang dalam melaksanakan tugasnya individu menemukan berbagai kendala. Oleh karena itu individu dituntut untuk selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk membekali dirinya sebagai bekal di masa depan.

Tuntutan kepada individu tersebut hanya terwujud bila memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Motivasi berprestasi tersebut ditunjukkan dengan adanya inisiatif dalam bekerja dan keinginan untuk terus mencari informasi tentang bidang keahliannya, dan ketekunan serta kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

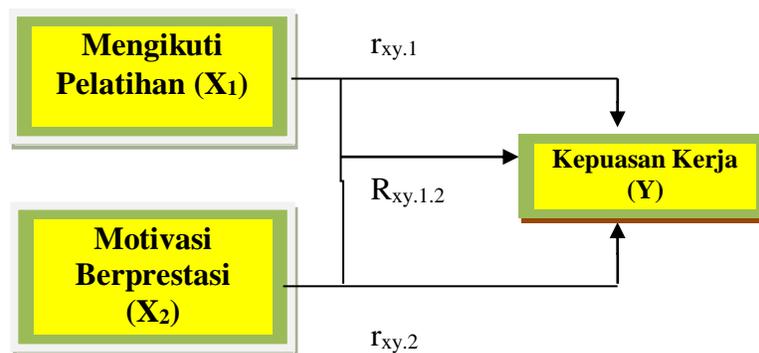
Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menduga ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

### **3. Hubungan mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.**

Variabel mengikuti pelatihan yang dilalui warga belajar bertujuan untuk membantu warga belajar untuk meningkatkan kemampuannya adalah melalui pelatihan. Pelatihan yang dimaksud dapat berupa workshop, diklat, yang berhubungan dengan berbagai kemampuan/keterampilan yang berhubungan dengan kinerja khususnya terkait dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas profesinya. Di samping mengikuti pelatihan Motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Individu bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menduga ada hubungan antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan untuk memahami kerangka berpikir sebagaimana diuraikan di atas dapat dilihat pada Gambar. 2.1 berikut ini:



**Gambar. 2.1 Paradigma Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian pada kerangka berpikir sebagaimana diuraikan di atas, selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara mengikuti pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama- dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan mulai dari bulan Oktober 2019 hingga Maret 2020. Secara rinci tahapan-tahapan penelitian ini disajikan pada Tabel. 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2018					
		Okt	Nov	Des	Jan	Peb	Mar
1	Penentuan judul penelitian						
2	Penyusunan draf proposal penelitian						
3	Seminar proposal penelitian						
4	Perbaikan proposal penelitian						
5	Penyusunan serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian						
6	Penggandaan dan penyebaran instrumen kepada responden penelitian ( <i>try out</i> )						

7	Analisis instrumen hasil uji coba ( <i>try out</i> )						
8	Perbaikan instrumen hasil uji coba ( <i>try out</i> )						
9	Pengambilan data dari responden penelitian						
10	Tabulasi dan skoring instrumen penelitian.						
11	Analisis data penelitian						
12	Penulisan laporan penelitian						
13	Seminar hasil penelitian						
14	Penyusunan draf akhir laporan penelitian						
15	Penggandaan/perbanyak draf hasil penelitian						

## F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan studi korelasi. studi korelasi digunakan untuk menentukan besaran hubungan antara variabel (Kasmadi dan Sunariah, 2014:64). Tujuan penelitian korelatif untuk mengetahui ada atau tidaknya serta seberapa besar ditemukan korelasi antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2006: 47).

Analisis penelitian ini bersifat deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial dilakukan pada sampel yang diambil secara random (Sugiyono, 2017:51). Selanjutnya, penelitian ini menggunakan desain penelitian *expost facto*. Penelitian *expost facto* bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan yang terjadi antara kelompok subjek (dalam variabel independen) menyebabkan terjadinya perbedaan pada variabel dependen (Hajar, 1996:26). Jadi, penelitian *expost facto* ini merupakan jenis penelitian yang bertujuan menguji apa yang telah terjadi antara variabel.

## G. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang berjumlah 72 warga belajar.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 201 :118). Apabila sampel kurang Apabila subjek populasi kurang dari lebih dari 100, maka sampel dapat diambil seluruhnya. Jika jumlah populasi lebih dari 100 maka diambil antara 10 % sampai 15 % (Arikunto, 2006:131). Mencermati penjelasan ini, maka seluruh anggota populasi yang berjumlah 72 warga belajar dijadikan sebagai sampel penelitian.

## H. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Penelitian

Variabel mengikuti pelatihan adalah kegiatan-kegiatan pelatihan yang diikuti warga belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Kisi-kisi instrumen penelitian variabel mengikuti pelatihan adalah:

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Mengikuti Pelatihan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Mengikuti Pelatihan	Motivasi mengikuti pelatihan	1 - 5
	Kegiatan dalam pelatihan	6 - 16
	Manfaat yang diterima selama mengikuti pelatihan	17 - 22
	Tindak lanjut pelatihan	23 – 27
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>

Variabel motivasi berprestasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri warga belajar untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam tugasnya yang diwujudkan dalam bentuk: (a) bertanggungjawab pada tugas yang diberikan, (b) berusaha mencari umpan balik, (c) berani mengambil resiko, (d) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, (e) merasa dikejar-kejar waktu ketika bertugas, dan (f) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai. Kisi-kisi instrumen motivasi berprestasi adalah:

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> )	a. bertanggungjawab pada tugas yang diberikan,	1-5
	b. berusaha mencari umpan balik,	6-10
	c. berani mengambil resiko,	11-15
	d. berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran,	16-20
	e. merasa dikejar-kejar waktu ketika bertugas,	21-25
	f. bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.	26-30
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>

Variabel kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja adalah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diisi terdiri atas: (a) faktor psikologi; (b) faktor sosial; (c) faktor fisik; dan (d) faktor finansial. Berikut ini kisi-kisi instrumen motivasi berprestasi:

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Deskriptor</b>	<b>Item</b>
Psikologi	a. Minat terhadap pekerjaan	1-3
	b. Ketentraman dalam bekerja	4-6
	c. Bakat dan ketrampilan	7-9
Sosial	a. Interaksi sesama rekan sejawat	10-13
	b. Interaksi dengan atasan	14-18
Fisik	a. Jenis pekerjaan	19-21
	b. Pengaturan waktu kerja dan istirahat	22-23
Finansial	a. Besarnya gaji dan jenis tunjangan	24-27
	b. Promosi	28-30
Jumlah		30

Selanjutnya dilakukan ujicoba instrumen, dalam hal ini langkah yang ditempuh untuk ujicoba instrumen dalam penelitian ini adalah: 1) memberikan kuesioner kepada warga belajaryang ditetapkan sebagai sampel ujicoba penelitian, 2) menyesuaikan pernyataan pada kuesioner dengan pemahaman atau persepsi mereka. Hal ini dilakukan dengan meminta mereka secara bergiliran membaca dan memahami setiap pernyataan kemudian menanyakannya. Terhadap pernyataan kuesioner yang kurang dipahami akan diberi penjelasan, dan 3) mempersilahkan warga belajar untuk memberikan jawaban atas setiap pernyataan dan setelah selesai dikembalikan dengan segera. Prosedur yang dilakukan adalah: 1) menentukan sampel ujicoba, 2) melaksanakan uji coba, dan 3) menganalisis hasil instrumen yang telah diuji coba.

Sampel dalam pelaksanaan uji coba ini diambil dari populasi dari lembaga kursus lainnya yang memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini penetapan sampel uji coba adalah sebanyak 30 warga belajar. Pelaksanaan uji coba dilakukan pada sampel yang berlangsung sebelum penelitian dilakukan. Uji coba dilaksanakan dengan cara mendatangi sampel dan memberikan penjelasan tentang kegunaan penelitian, tata cara pengisian, dan kerahasiaan jawaban. Hal ini dilakukan dengan harapan sampel akan menjawab secara jujur dan mengembalikan tepat pada waktunya.

Ujicoba instrumen meliputi uji kesahihan instrumen (*validitas*) dan uji kehandalan instrumen (*reliabilitas*).

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Uji kesahihan instrumen (*validitas*) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang akan digunakan. Uji kesahihan mencakup validitas isi (*content validity*), validitas logis (*logical validity*), validitas konstruk (*construct validity*), serta analisis butir. Pada pelaksanaannya, dicari konsistensi internal dengan membuang butir-butir pernyataan yang lemah. Penyusunan kuesioner harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (1) menghindari pernyataan yang meragukan atau tidak jelas, (2) menghindari penggunaan kata-kata yang dapat menimbulkan rasa curiga dan antipati.

Menguji butir item dengan menghitung koefisien korelasi (*r*) butir item dengan skor total. Butir item dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (*r*) > harga kritik *r product moment* dengan taraf probabilitas 95%. Sebaliknya, jika nilai korelasi (*r*) < harga kritik *r product moment* dengan taraf probabilitas 95%, maka butir item dikatakan tidak valid. Untuk menghitung uji validitas instrumen angket dapat menggunakan rumus korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi butir

N = Jumlah sampel uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor total seluruh sampel uji coba

XY = Skor tiap item dikalikan skor total

Hasil pengujian validitas angket mengikuti pelatihan sebagai variabel bebas ( $X_1$ ) dari 27 butir angket maka terdapat dua butir angket yang gugur yaitu butir angket nomor 9 dan 14, sehingga dengan demikian untuk menjaring data variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) berjumlah 25 butir. Rangkuman perhitungan validitas angket mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

**Tabel 3.5. Hasil Ujicoba Validitas Angket Mengikuti Pelatihan ( $X_1$ )**

<b>Butir</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,623	0,361	Valid
2	0,807	0,361	Valid
3	0,684	0,361	Valid
4	0,488	0,361	Valid
5	0,758	0,361	Valid
6	0,409	0,361	Valid
7	0,709	0,361	Valid
8	0,790	0,361	Valid
9	0,267	0,361	Gugur
10	0,365	0,361	Valid
11	0,613	0,361	Valid
12	0,739	0,361	Valid
13	0,607	0,361	Valid
14	0,327	0,361	Gugur
15	0,647	0,361	Valid
16	0,683	0,361	Valid
17	0,780	0,361	Valid
18	0,601	0,361	Valid

19	0,744	0,361	Valid
20	0,554	0,361	Valid
21	0,592	0,361	Valid
22	0,582	0,361	Valid
23	0,758	0,361	Valid
24	0,807	0,361	Valid
25	0,647	0,361	Valid
26	0,790	0,361	Valid
27	0,691	0,361	Valid

Hasil uji coba instrumen motivasi berprestasi dari 30 butir kuesioner sebelum uji coba maka terdapat dua butir yang invalid atau gugur yaitu butir nomor 16 dan 19. Dengan demikian untuk mengambil data penelitian tentang motivasi berprestasi digunakan 28 butir.

Rangkuman pengujian validitas instrumen variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Rangkuman Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi**

<b>Butir No</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,635	0,361	Valid
2	0,877	0,361	Valid
3	0,856	0,361	Valid
4	0,887	0,361	Valid
5	0,875	0,361	Valid
6	0,922	0,361	Valid
7	0,543	0,361	Valid
8	0,635	0,361	Valid
9	0,877	0,361	Valid
10	0,823	0,361	Valid
11	0,635	0,361	Valid
12	0,612	0,361	Valid
13	0,607	0,361	Valid
14	0,635	0,361	Valid
15	0,856	0,361	Valid
16	0,076	0,361	Gugur
17	0,846	0,361	Valid

18	0,922	0,361	Valid
19	0,130	0,361	Gugur
20	0,856	0,361	Valid
21	0,922	0,361	Valid
22	0,853	0,361	Valid
23	0,542	0,361	Valid
24	0,877	0,361	Valid
25	0,856	0,361	Valid
26	0,877	0,361	Valid
27	0,484	0,361	Valid
28	0,877	0,361	Valid
29	0,403	0,361	Valid
30	0,877	0,361	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja dari 30 butir sebelum pengujian maka setelah dilakukan pengujian validitas terdapat satu butir instrumen yang gugur yaitu butir 9. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan dalam mengambil data variabel kepuasan kerja sebanyak 29 butir.

Rangkuman pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Rangkuman Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

<b>Butir No</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,662	0,361	Valid
2	0,868	0,361	Valid
3	0,841	0,361	Valid
4	0,885	0,361	Valid
5	0,859	0,361	Valid
6	0,920	0,361	Valid
7	0,546	0,361	Valid
8	0,662	0,361	Valid
9	0,868	0,361	Valid
10	0,803	0,361	Valid
11	0,662	0,361	Valid
12	0,621	0,361	Valid
13	0,632	0,361	Valid

14	0,662	0,361	Valid
15	0,841	0,361	Valid
16	0,662	0,361	Valid
17	0,832	0,361	Valid
18	0,920	0,361	Valid
19	0,144	0,361	Gugur
20	0,841	0,361	Valid
21	0,920	0,361	Valid
22	0,841	0,361	Valid
23	0,542	0,361	Valid
24	0,868	0,361	Valid
25	0,841	0,361	Valid
26	0,868	0,361	Valid
27	0,485	0,361	Valid
28	0,868	0,361	Valid
29	0,407	0,361	Valid
30	0,868	0,361	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau eterhandalan instrumen merupakan tingkat konsistensi instrumen, di mana instrumen yang baik itu harus konsisten dengan variabel yang diukurinya. Analisis yang digunakan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum(SD^2_i)}{SD^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien Alpha Cronbach

k = Jumlah butir soal

$SD^2_i$  = Varian skor setiap butir soal

$SD^2_t$  = Varian skor total

Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002:125) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila perhitungan koefisien reliabilitas  $\geq 0,70$ .

Hasil pengujian reliabilitas angket variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh koefisien reliabilitas angket sebesar 0,939. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono di atas angket mengikuti pelatihan adalah reliabel.

Hasil ujicoba reliabilitas kuesioner motivasi berprestasi menunjukkan angka koefisien reliabilitas 0,968. Merujuk kepada pendapat yang dikemukakan Sudijono di atas maka instrumen penelitian variabel motivasi berprestasi adalah reliabel.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien reliabilitas 0,967. Merujuk kepada pendapat yang dikemukakan Sudijono di atas maka instrumen variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

**Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. kuesioner digunakan untuk mendapatkan data dari sampel pada variabel mengikuti pelatihan, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.**

### **I. Teknik Analisis Data**

**Metode analisis data digunakan pada penelitian ini adalah korelasional dengan teknik analisis regresi linier ganda dan korelasional parsial. Langkah- yang digunakan adalah pengumpulan data, kemudian melakukan analisis dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menentukan rata-rata, median, modus, simpangan baku, histogram dan uji kecendrungan. Teknik statistik inferensial digunakan korelasi sederhana dan korelasi ganda serta korelasi parsial didahului dengan mengadakan uji persyaratan analisis data.**

#### **a). Deskripsi data**

**Deskripsi data penelitian dinyatakan dengan nilai rata-rata, median, modus, simpangan baku atau standar deviasi dan varians.**

#### **b). Uji kecenderungan variabel**

Kategori kecenderungan variabel mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja siswa, maka dilakukan uji kecenderungan dari variabel dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- (a) Menentukan nilai mean dari masing-masing variabel
- (b) Menentukan nilai koefisien standart deviasi dari masing-masing variabel
- (c) Berdasarkan nilai mean dan standart deviasi maka ditentukan kategori kecenderungan, sebagai berikut. Skor distribusi frekuensi dapat dikelompokkan dengan tiga kriteria, dapat dilihat pada Tabel.10 sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Kategori Kecenderungan Data Variabel Penelitian**

No	Skor	Kategori
1	<i>mean</i> +1 SD ke atas.	Tinggi
2	<i>mean</i> -1 SD sampai +1 SD	Sedang
3	<i>mean</i> -1 SD ke bawah	Rendah

**b). Pengujian persyaratan analisis.**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi. Sudjana (1989:45), persyaratan pengujian hipotesis yang harus dipenuhi, sebagai berikut:

- a) Data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak.
- b) Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- c) Kelompok populasi memiliki varian yang homogen.
- d) Uji linearitas data.
- e) Independensi antar variabel bebas.

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah penggunaan teknik analisis regresi dan korelasi sesuai untuk data penelitian ini. Uji normalitas menggunakan teknik liliefors dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data ditetapkan nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ ).

### **2) Uji Linearitas**

Uji linearitas garis regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas membentuk garis lurus (*linear*) atau tidak. Jika ternyata hasil analisis membentuk garis linear, maka analisis berikutnya dapat dilanjutkan dengan menggunakan regresi.

### **3) Uji Independensi Antar Variabel Bebas**

Uji independensi antar variabel bebas berguna untuk mengetahui linier tidaknya hubungan antara dua variabel bebas yaitu variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ). Korelasi sederhana dilakukan ketika melakukan uji independensi dengan kriteria pengujian diterima apabila  $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5% maka kedua variabel independen.

### **4) Uji Hipotesis**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah mengikuti pelatihan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja ( $Y$ ). Secara lebih detail analisis data penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis pertama dan kedua diuji menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sederhana (*simple correlation and simple regression*).

- b. Hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi berganda (*multiple correlation and multiple regression*).

Metode analisis yang peneliti gunakan untuk melihat besarnya hubungan mengikuti pelatihan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja siswa ( $Y$ ), spesifikasi yang digunakan adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X + b_1X_1 + b_2X_2 .$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel kepuasan kerja

$X_1$  = Variabel mengikuti pelatihan

$X_2$  = Variabel motivasi berprestasi

$b_1$  = Koefisien regresi variabel mengikuti pelatihan

$b_2$  = Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi

$a$  = Koefisien peubah

- c. Korelasi parsial. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) apabila variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan. Analisis ini juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) apabila variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dalam keadaan konstan. Peneliti menggunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%.

## J. Hipotesis Statistik

Untuk memudahkan memahami pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan secara matematis sebagai berikut:

### 1). Hipotesis pertama:

$$H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} > 0$$

### 2). Hipotesis kedua:

$$H_0 : \int_{yx2} \leq 0$$

$$H_1 : \int_{yx2} > 0$$

**3). Hipotesis ketiga:**

$$H_0 : \int_{yx3} \leq 0$$

$$H_1 : \int_{yx3} > 0$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data dari masing-masing variabel yaitu variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ), variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. disajikan dengan menginformasikan rata-rata (mean), modus, median, varians, simpangan baku, skor maksimum dan skor minimum. Deskripsi data juga dilengkapi dengan distribusi frekuensi dan grafik histogram dari masing-masing variabel.

#### **1. Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) di kalangan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai diperoleh nilai rata-rata atau mean = 63,92; modus = 61,20; median = 62,82; varians = 121,34; simpangan baku = 11,01; skor maksimum = 86; dan skor minimum = 41.

Distribusi frekuensi data variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai disajikan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

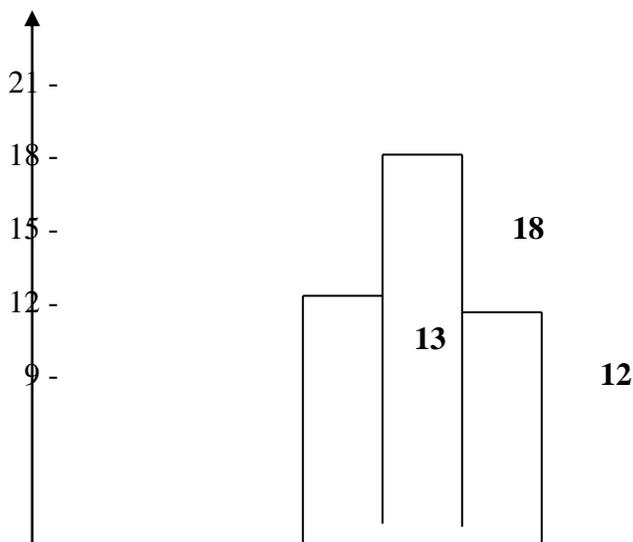
**Tabel 4.1 Distribusi Data Variabel Pelatihan**

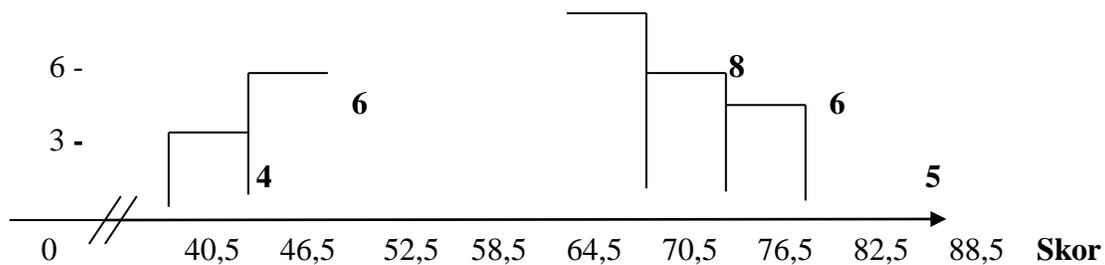
Kelas Interval	$f_{\text{absolut}}$	$f_{\text{relatif}} (\%)$
41 – 46	4	5,56
47 – 52	6	8,33
53 – 58	13	18,06
59 – 64	18	25,00
65 – 70	12	16,67
71 – 76	8	11,11
77 – 82	6	8,33
83 – 88	5	6,94
Jumlah	72	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat dijabarkan bahwa variabel mengikuti pelatihann ( $X_1$ ) dikalangan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan mean 63,92 berada pada kelas interval 59 – 64, ini berarti ada sebesar 25,00% responden pada skor rata-rata kelas, 31,95% d ibawah skor rata-rata kelas dan 43,05% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dikalangan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai disajikan sebagai berikut:

**Frekuensi**





Gambar 4.1 Histogram Variabel Mengikuti Pelatihan ( $X_1$ )

## 2. Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )

Hasil pengolahan data variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai diperoleh nilai rata-rata atau mean = 68; modus = 68,14; median = 68,14; varians = 102,14; simpangan baku = 10,10; skor maksimum = 90; dan skor minimum = 44.

Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai disajikan pada Tabel 4.2. sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi**

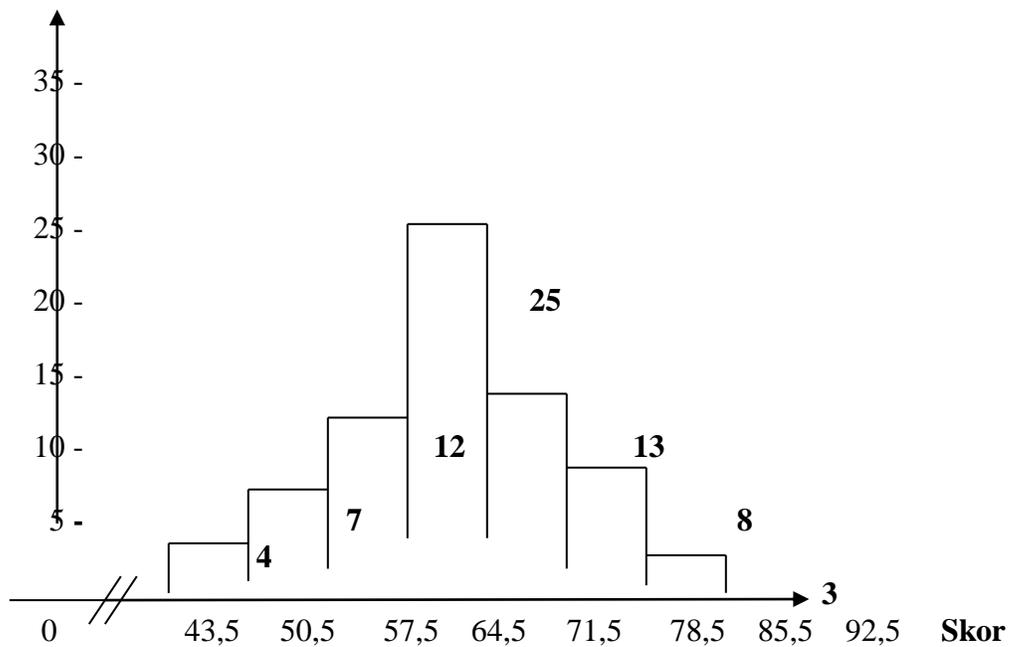
Kelas Interval	$f_{\text{absolut}}$	$f_{\text{relatif}} (\%)$
44 – 50	4	5,55
51 – 57	7	9,72
58 – 64	12	16,67
65 – 71	25	34,72
72 – 78	13	18,06
79 – 85	8	11,11
86 – 92	3	4,17
Jumlah	72	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat dijabarkan bahwa variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan mean 68 berada pada kelas interval 65 – 71, ini berarti ada

sebesar 34,72% responden pada skor rata-rata kelas, 31,94% di bawah skor rata-rata kelas dan 33,34% di atas skor rata-rata kelas.

Grafik histogram variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai disajikan berikut:

Frekuensi



Gambar 4.1 Histogram Variabel Motivasi berprestasi

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 87,39; modus = 85,78; median = 86,90; varians = 40,55; simpangan baku = 6,37; skor maksimum = 102; dan skor minimum = 72.

Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai disajikan dalam Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Data Variabel Kepuasan kerja**

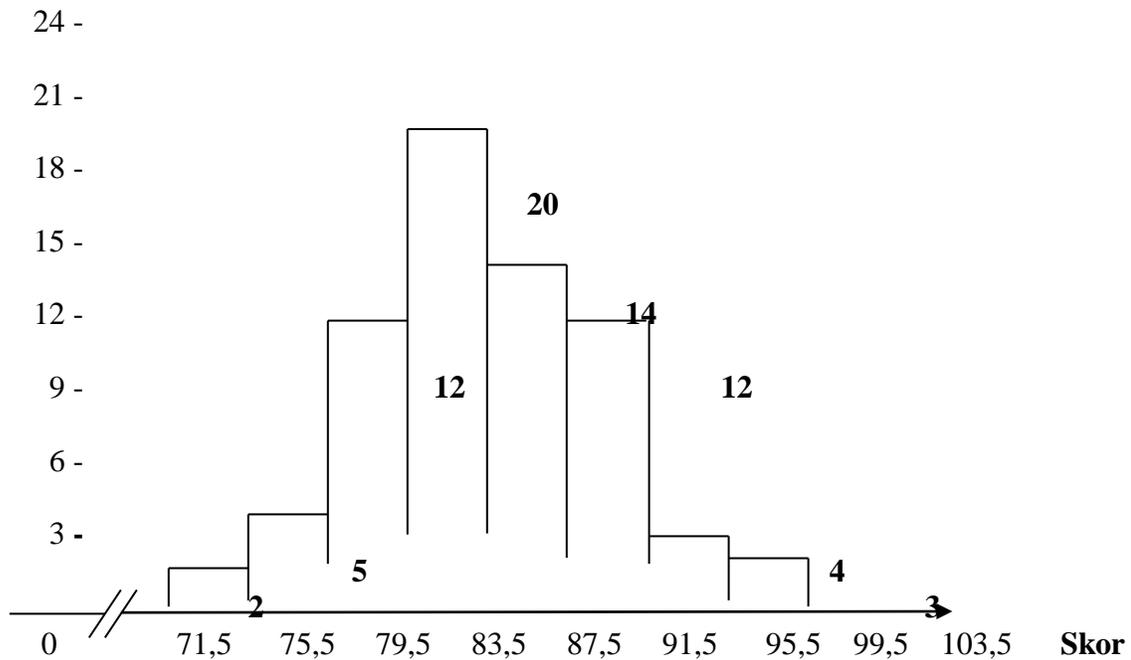
Kelas Interval	$f_{\text{absolut}}$	$f_{\text{relatif}} (\%)$
72 – 75	2	2,77
76 – 79	5	6,94
80 – 83	12	16,67
84 – 87	20	27,78
88 – 91	14	19,44
92 – 95	12	16,67
96 – 99	4	5,56
100 – 103	3	4,17
Jumlah	72	100,00

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat dijabarkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan mean 87,39 berada pada kelas interval 84 - 87, ini berarti ada sebesar 27,78% responden pada skor rata-rata kelas, 26,38% dibawah skor rata-rata kelas dan 45,84% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai disajikan sebagai berikut:

Frekuensi





Gambar 4.3 Histogram Variabel Kepuasan kerja

## B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian yaitu mengikuti pelatihan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel penelitian yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah.

### 1. Uji kecenderungan variabel mengikuti pelatihan

**Hasil pengujian kecenderungan variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dikalangan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:**

**Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}}$ (%)	Kategori
$\geq 75$	12	16,67	Tinggi
58 – 74	42	58,33	Sedang
40 – 57	18	25,00	Kurang
$\leq 39$	-	-	Rendah
Jumlah	72	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dapat dijabarkan untuk variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dikalangan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai kategori tinggi 16,67%, kategori sedang sebesar 58,337% dan kategori kurang 25,00%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel mengikuti pelatihan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 58,33% responden masuk dalam kategori sedang.

## 2. Uji kecenderungan variabel motivasi berprestasi

Hasil pengujian kecenderungan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )**

Interval Skor	Frekuensi	f <sub>relatif</sub> (%)	Kategori
≥ 78	13	18,05	Tinggi
60 – 77	1	1,39	Sedang
42 – 76	58	80,56	Kurang
≤ 41	-	-	Rendah
Jumlah	72	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat dijabarkan untuk variabel motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai kategori tinggi sebesar 18,05%, kategori sedang sebesar 1,39% dan kategori kurang sebesar 80,56%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 80,56% responden masuk dalam kategori kurang.

### 3. Uji kecenderungan variabel kepuasan kerja (Y)

Hasil pengujian kecenderungan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Interval Skor	Frekuensi	f <sub>relatif</sub> (%)	Kategori
≥ 88	33	45,83	Tinggi
68 – 87	39	54,17	Sedang
47 – 67	-	-	Kurang
≤ 46	-	-	Rendah

Jumlah	72	100	
--------	----	-----	--

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai berada pada kategori tinggi sebesar 45,83% dan kategori sedang sebesar 54,17%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 54,17% responden masuk dalam kategori sedang.

### C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji independensi antara variabel bebas yaitu mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

#### 1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ), variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai adalah cenderung berdistribusi normal.

Hal ini terlihat dari harga Liliefors observasi ( $L_o$ ) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel ( $L_t$ ). Dengan demikian data dari ketiga variabel penelitian tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi.

Rangkuman hasil uji normalitas data variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:.

**Tabel 4.7 Rangkuman Analisis Uji Normalitas**

No	Galat Taksiran	Lo	L <sub>tabel</sub> ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Y atas X <sub>1</sub>	0,0732	0,1045	Normal
2	Y atas X <sub>2</sub>	0,0913	0,1045	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk galat variabel mengikuti pelatihan (X<sub>1</sub>) atas variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai diperoleh L<sub>o</sub> (0,0732) < L<sub>tabel</sub> (0,1045) dengan demikian variabel mengikuti pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai berdistribusi normal.

Selanjutnya untuk galat variabel motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>) atas variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai diperoleh harga L<sub>o</sub> (0,0913) < L<sub>tabel</sub> (0,1045) dengan demikian galat variabel motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas Dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana antara variabel Y atas variabel X<sub>1</sub> dan variabel Y atas variabel X<sub>2</sub> dengan model persamaannya adalah  $\hat{Y} = a + bX_1$  dan  $\hat{Y} = a + bX_2$ .

### a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X<sub>1</sub> dengan Y

Hasil perhitungan linearitas regresi variabel mengikuti pelatihan (X<sub>1</sub>) dengan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai diperoleh persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 68,96 + 0,28X_1$ .

Rangkuman hasil perhitungan regresi variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dengan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara  $X_1$  Dengan Y**

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel} \alpha = 0,05$
Total	548359	72	-	-	-
Regresi (a)	545490,12	1	545490,12	20,21	3,98
Regresi (b/a)	642,83	1	642,83		
Residu	2226,05	70	31,80		
Tuna Cocok	1060,05	33	32,12	1,01	1,762
Galat	1166	37	31,51		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  regresi diperoleh 20,21 sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 70 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,98. Ternyata harga  $F_{regresi}$  (20,21) lebih besar dari harga  $F_{tabel}$  (3,98), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai atas variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) berarti pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,01 sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 33 dan dk penyebut 37 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,762. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 1,01 lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  1,762.

Hal ini menunjukkan variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 68,96 + 0,28X_1$  adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas  $X_1$  pada Tabel 4.9 menunjukkan harga  $F_h > F_t$ . Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas  $X_2$  signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,96 + 0,28X_1$  dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara variabel mengikuti pelatihan (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor pelatihan akan meningkatkan sebesar 0,28 skor pada kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

#### **b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel $X_2$ dengan Y**

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi antara variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai adalah  $\hat{Y} = 71,60 + 0,23X_2$ .

Rangkuman hasil perhitungan persamaan regresi variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara  $X_2$  Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel} \alpha = 0,05$
Total	548359	72	-	-	-
Regresi (a)	545490,12	1	545490,12		
Regresi (b/a)	366,30	1	366,30	10,25	3,98
Residu	2502,58	70	35,75		
Tuna Cocok	1490,73	33	45,17	1,65	1,762
Galat	1011,85	37	27,35		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  regresi diperoleh 10,25 sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 70 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,98. Ternyata harga  $F_{regresi}$  (10,25) lebih besar dari harga  $F_{tabel}$  (3,98), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai atas variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) berarti pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya diketahui harga  $F$  tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,65 sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 33 dan dk penyebut 37 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,762. Oleh karena harga  $F$  tuna cocok hitung 1,65 lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  1,762.

Hal ini menunjukkan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 71,60 + 0,23X_2$  adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai atas variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) pada Tabel 4.9 menunjukkan harga  $F_h > F_t$ . Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas  $X_2$  signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Dengan demikian persamaan regresi  $\hat{Y} = 71,60 + 0,23X_2$  dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain peningkatan pada satu skor motivasi berprestasi akan meningkatkan sebesar 0,23 skor pada kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

### **3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas**

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai benar-benar independen atau tidak

memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas.

Hasil analisis pengujian antara variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai memiliki korelasi sebesar 0,054.

Rangkuman hasil perhitungan korelasi antar variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10 Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel  $X_1$  Dengan  $X_2$**

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
$r_{X_1X_2}$	0,159	0,025	1,34	1,668

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar 0,159 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,025. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 1,34$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,668$ .

Oleh karena  $t_{hitung} (1,34) < t_{tabel} (1,668)$ , hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan yang berarti dengan demikian kedua variabel bebas yaitu mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) tersebut adalah variabel independen.

## **D. Pengujian Hipotesis**

### **1. Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama yang diuji adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara mengikuti pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t.

Rangkuman hasil perhitungan korelasi antara variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi  $X_1$  Dengan Y Dan Uji Keberartiannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
$r_{X_1Y}$	0,473	0,223	14,489	1,668

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar 0,473 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,223.

Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 14,489$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,668$ . Oleh karena  $t_{hitung} (14,489) > t_{tabel} (1,668)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 68,96 + 0,28X_1$ .

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan kepuasan

kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

## 2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap peningkatan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{Y_2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{Y_2} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t.

Rangkuman perhitungan korelasi antara variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi  $X_2$  Dengan Y Dan Uji Keberartiannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
$r_{X_2Y}$	0,354	0,125	3,166	1,668

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar 0,354 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,125.

Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3,166$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,668$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3,166) > t_{tabel} (1,668)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 71,60 + 0,23X_2$ .

### 3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap peningkatan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Hiptesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F.

Rangkuman hasil perhitungan analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefisien korelasinya dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartian Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Dengan  $Y$**

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan ( $R^2$ )	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
$R_{y1.2}$	0,549	0,302	75,17	3,132

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antar variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai adalah 0,549. Setelah dilakukan uji F ternyata  $F_{hitung} (75,17) > F_{tabel} (3,132)$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif.

Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan motivasi berprestasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar 30,20% dan sisanya sebesar 69,80% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya  $\hat{Y} = 28,44 + 0,25X_1 + 0,18X_2$ .

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis ketiga yaitu dengan melakukan analisis regresi ganda maka terlebih dahulu diketahui korelasi antara variabel bebasnya. Analisis regresi ganda dapat diterapkan apabila interkorelasinya rendah. Koefisien korelasi antar variabel penelitian disajikan dalam Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Matrik Korelasi Antar Variabel**

Variabel	$X_1$	$X_2$	$Y$
$X_1$	1,00	0,159	0,473
$X_2$	0,159	1,00	0,354
$Y$	0,473	0,354	1,00

Rangkuman hasil analisis regresi ganda antara variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Rangkuman Analisis Regresi Ganda**

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> ( $\alpha = 0,05$ )
Regresi	860,63	2	430,31	14,79	3,132
Residu	2008,25	69	29,10		
Total	2868,88	71			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi ganda yang diperoleh ternyata signifikan dengan  $F_{hitung} = 14,79 > F_{tabel} = 3,132$  untuk digunakan sebagai prediksi kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan persamaan garis regresinya  $\hat{Y} = 28,44 + 0,25X_1 + 0,18X_2$ . Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor dapat dilihat pada rangkuman perhitungannya pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor**

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
----------	-----------------------	-----------------------

Pelatihan ( $X_1$ )	66,70	20,00
Motivasi berprestasi ( $X_2$ )	33,30	9,90

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) memberikan sumbangan relatif sebesar 66,70% terhadap kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai, sedangkan variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) memberikan sumbangan relatif sebesar 33,300% terhadap kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Selanjutnya sumbangan efektif dari variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja sebesar 20,00%, sedangkan sumbangan efektif variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar 9,90%.

Sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas (mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi) perlu dikontrol atau dikendalikan atas salah satu variabel bebas (kepuasan kerja). Dalam hal ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi parsial. Rangkuman hasil perhitungan korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.17.

**Tabel 4.17 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial**

Variabel Bebas	Korelasi Parsial	Koefisien Determinan
$r_{y1.2}$	0,488	0,238
$r_{y2.1}$	0,310	0,096

Korelasi parsial antara variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai jika variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan adalah  $r_{y1.2} = 0,488$  sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,238. Hal ini berarti bahwa mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) memberikan

sumbangan terhadap kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar  $0,238 \times 100\% = 23,80\%$ .

Korelasi parsial antara supervisi akadmeik ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai jika variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dalam keadaan konstan adalah  $r_{Y2.1} = 0,310$  sedangkan koefisien determinasinya sebesar  $0,096$ . Hal ini berarti bahwa pelatihan memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar  $0,096 \times 100\% = 9,60\%$ .

#### E. Pembahasan

#### 4. Hubungan antara mengikuti pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai

**Berdasarkan uji kecenderungan data variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dikalangan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor  $\geq 75$  adalah  $16,67\%$  dan kategori sedang dengan rentang skor  $58$  sampai dengan  $74$  sebesar  $58,33\%$ , sedangkan kategori kurang dengan rentang skor  $40$  sampai  $57$  sebesar  $25,00\%$ .**

Berdasarkan data kecenderungan variabel mengikuti pelatihan tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian yaitu warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai mayoritas memiliki kecenderungan dalam mengikuti pelatihan kategori sedang.

**Selanjutnya jika diperhatikan kepada indikator pembentuk variabel mengikuti pelatihan yaitu aspek: motivasi pelatihan, kegiatan pelatihan, manfaat yang didapat, dan tindak lanjut, maka pada aspek tindak lanjut yang masih terlihat lemah. Walaupun secara keseluruhan kategori kecenderungan pelatihan adalah tinggi, namun demikian terdapat persentase yang cukup tinggi pada kategori sedang yaitu  $58,33\%$ . Fakta ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terutama didominasi oleh faktor**

**kelemahan dan kekurangan pada aspek tindak lanjut dari pelatihan yang diikuti oleh warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.**

**Temuan penelitian ini setidaknya memberikan penegasan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dikalangan warga belajar hendaknya perlu meningkatkan keterlibatan warga belajar mengikuti pelatihan. Kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan meningkat dan pada gilirannya diharapkan meningkatkan kinerja warga belajar.**

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka temuan pertama menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel mengikuti pelatihan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan besaran korelasi 0,473. Hal ini menunjukkan kategori hubungan antara pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai kategori sedang. Sumbangan efektif yang diberikan variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sebesar 20,00%.

**Terkait dengan urgensi pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kerja dijelaskan Sulistiyani dan Rosidah (2003:175) bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku individu dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Hal senada dijelaskan Mukijat (2004:2) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah:**

- 1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.**
- 2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.**

**3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).**

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan pengaruh pelatihan diantaranya adalah:

1. Hasil penelitian Yuniarti dan Lingga (2019) menunjukkan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja SMK Negeri 1 Muntok. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, tenaga didik semakin menerapkan sikap disiplin kerja yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Hasil penelitian Khadijah (2017) menunjukkan pelatihan yang diikuti oleh guru membawa efek pada proses belajar mengajar yang terjadi dalam kelas. Karena dalam proses pelatihan, guru yang mengikuti pelatihan mendapatkan wawasan baru tentang proses belajar mengajar. Dengan begitu dalam menyampaikan materi tugas mengajar guru telah melakukan penyegaran, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan. Dengan peningkatan semua hal tersebut secara tidak langsung maka prestasi kerja guru juga semakin meningkat.
3. Penelitian Arianto dan Istikomah (2018) menunjukkan terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja.

Program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat menerima dan mengalami peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), maupun perilaku (*attitude*) yang tepat dan diberikan oleh instruktur yang tepat pula serta menggunakan metode dan media yang didesain khusus guna pencapaian peningkatan kinerja/kompetensi pegawai. Hal ini dapat diketahui bila diadakan evaluasi secara berkelanjutan dan terprogram yang dilakukan Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Tak dapat dipungkiri, pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini adalah warga belajar Lembaga Kursus

dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di lembaga kursus dan pelatihan yang menjadi bekal pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dalam melaksanakan tugas dan fungsi profesinya,

Merujuk kepada pencapaian tujuan dari pendidikan dan pelatihan maka perlu kiranya ditetapkan kriteria evaluasi terkait dengan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Berdasarkan kajian evaluasi program dapat dikatakan bahwa program yang dievaluasi telah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan tersebut maka perlu dilakukan evaluasi terhadap pelatihan dilaksanakan Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai guna memberikan informasi-informasi untuk mengambil keputusan terhadap program pelatihan yang dilaksanakan.

##### **5. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.**

**Berdasarkan uji kecenderungan data variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai menunjukkan kategori tinggi dengan rentang skor  $\geq 78$  sebesar 18,05% dan kategori sedang dengan rentang skor 60 sampai dengan 77 sebesar 1,39% dan kategori kurang sebesar 80,56%.**

Temuan kedua penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan angka korelasinya 0,354. Motivasi berprestasi juga memberikan sumbangan yang efektif terhadap kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan angkanya sebesar 9,90%.

Terkait dengan urgensi motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja dijelaskan oleh: Robbins (2007:222) adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses. Lebih lanjut Robbins mengemukakan bahwa ada

orang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat demi prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan itu adalah kebutuhan akan prestasi yang terdapat pada diri warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Hal senada dijelaskan Usman (2008:259) bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan. Selanjutnya Thoha (2008:143) menjelaskan karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, yakni:

- e. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risks*). Pekerjaan yang diberikan kepada mereka diusahakan yang menantang. Tantangan itulah yang mendorong mereka untuk menunjukkan yang terbaik, dan berusaha untuk mencapai hasil di mana orang lain belum mencapainya. Jika pekerjaan yang diberikan kepada orang yang bermotivasi prestasi tinggi sangat mudah, mereka hanya memperoleh sedikit kepuasan.
- f. Memerlukan umpan balik yang segera. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya di kemudian hari sangat dibutuhkan oleh orang tersebut. Informasi tersebut akan memberikan kepadanya penjelasan bagaimana ia berusaha mencapai hasil. Sehingga dengan demikian ia tahu kekurangannya yang nantinya bisa diperbaiki untuk peningkatan prestasi berikutnya. Jika individu bermotivasi prestasi tinggi tidak dapat mengatakan bahwa dia tidak akan mencapai prestasi tersebut, dia cenderung tidak menyenangi tugas tersebut.
- g. Memperhitungkan keberhasilan. Seseorang yang bermotivasi prestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Individu lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan

sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasi tersebut.

Kalaupun dalam pretasinya dia mendapatkan pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah yang melimpah, hal tersebut bukanlah semata-mata karena ia mengharapkan tetapi karena orang lain atau lingkungannya yang akan menghargainya. Karakteristik ini, adalah suatu sikap yang dimiliki di mana mereka yakin bahwa pekerjaan mereka tidak didapatkan karena kebetulan, tetapi karena usaha kerja keras mereka.

- h. Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang motivasi berprestasi tinggi memilih satu tujuan untuk dicapai maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil dan mencapai tujuan yang maksimal.

Hal ini berarti bahwa yang bersangkutan akan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan tekad yang bulat tidak setengah-setengah. Tidak meninggalkan tugas yang baru separuh perjalanan, dan tidak akan puas sebelum pekerjaan tersebut selesai seluruhnya, dengan memberikan hasil yang maksimal.

Karakteristik warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Sedangkan karakteristik warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang mempunyai motivasi berprestasi rendah yaitu kurang memiliki tanggungjawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis, tidak percaya diri, dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan, serta tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Apabila konsep motivasi berprestasi diterapkan kepada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai maka akan berakibat pada keinginan warga belajar untuk senantiasa memperbaiki segala kekurangan yang dimiliki dalam hal melaksanakan tugasnya nanti. Apabila menemukan sesuatu kegagalan, maka akan terus memiliki keinginan untuk mencari metode yang lebih tepat sehingga menjadi lebih berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab profesinya..

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi berprestasi di antaranya adalah;

1. Hasil penelitian Mujahidin (2016) menunjukkan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil ini didapat dari hasil uji nilai  $r$  dan  $t$  yang menunjukkan pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru.

Hal ini diketahui dari nilai  $\text{Sig.t}$  untuk motivasi =  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis yang menduga bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima,

2. Hasil penelitian Hariyanti (2017) menunjukkan: (a) hasil pengujian regresi menghasilkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 13,071 + 0,677 X$  yang artinya setiap kenaikan satu unit variabel motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,677 dan apabila tidak ada variabel motivasi berprestasi maka kinerja guru akan tetap sebesar 13,071, (b) hasil pengujian korelasi sederhana menghasilkan nilai 0,743 yang artinya hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja guru sebesar 0,743 yang artinya hubungan tersebut positif dan kuat. Hubungan yang positif tersebut mengartikan bahwa apabila motivasi berprestasi guru naik maka kinerja guru akan naik dan apabila motivasi berprestasi guru turun maka kinerja guru akan kinerja guru sebesar 55,2 % dan sisanya sebesar 44,8 % dari variabel lain, dan (c) hasil pengujian menjelaskan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $5,871 > t_{tabel}$  sebesar 2,048 maka  $H_0$

ditolak yang artinya artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kinerja guru di SMK Tunas Pemuda.

3. Hasil penelitian Khairunnisa (2015) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (15,1%); Sedangkan nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan program SPSS adalah sebesar 16,877 dengan Sig. 0,000. Karena  $\text{sig} < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang berarti motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
4. Hasil penelitian Hendrati (2014) hasil penelitian yang mengatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru, hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sedangkan Sumbangan efektif menunjukkan bahwa harga diri dan motivasi berprestasi secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7% terhadap Kinerja guru, sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil penelitian Wardana (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,636. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,877 dan probabilitas kesalahan ( $p$ ) = 0,000. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Hasil penelitian Supraswati (2016) menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Gugus Silawe Kajoran Magelang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai korelasi 0,902. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin baik kinerja dalam pembelajarannya, begitu pula sebaliknya.

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari diri warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai untuk berbuat sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Ketika hal itu dilakukan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai maka ia akan bekerja dengan motivasi berprestasi yang tinggi.

Warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi berprestasi warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai, antara kesesuaian imbalan yang diterima dan keahlian yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keinginan untuk selalu menambah wawasan dalam upaya pengembangan diri.

Kepuasan kerja yang dilihat dari perencanaan dan pelaksanaan kerja yang dilakukan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai akan dikatakan efektif adalah merupakan salah satu wujud dari kinerja dalam melaksanakan tugas. Kegiatan yang berlangsung terjadi melalui interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya.

Terkadang dalam melaksanakan tugasnya warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai menemukan berbagai kendala. Oleh karena itu individu dituntut untuk selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk membekali dirinya sebagai bekal dalam bekerja di masa depan.

Tuntutan kepada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai tersebut hanya terwujud bila memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Motivasi berprestasi tersebut ditunjukkan dengan adanya inisiatif dalam bekerja dan keinginan untuk terus mencari informasi tentang bidang keahliannya, dan ketekunan serta kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

**6. Hubungan antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja.**

**Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja (Y) warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor  $\geq 88$  adalah 45,83%, kategori sedang dengan rentang skor 68 sampai dengan 87 sebesar 54,17%, sedangkan kategori kurang dan rendah tidak ada. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai mayoritas memiliki kecenderungan kepuasan kerja adalah kategori sedang.**

Temuan ketiga penelitian adalah mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan besaran korelasi 0,549 dan sumbangan efektif yang diberikan motivasi berprestasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja adalah 30,20%.

Pelatihan yang diikuti warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai bertujuan untuk membantu warga belajar untuk meningkatkan kemampuannya. Pelatihan yang dimaksud dapat berupa workshop, pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan berbagai kemampuan/keterampilan yang berhubungan dengan profesi warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. .

Di samping mengikuti pelatihan motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Individu bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

Kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai merujuk ke sikap terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisis karena kepuasan mempunyai

konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai merupakan suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai juga berkaitan dengan sikap umum terhadap pekerjaan seorang, selisih antara banyaknya ganjaran diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Keyakinan bahwa warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang terpuaskan lebih produktif daripada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang tak terpuaskan merupakan suatu dasar hubungan di antara para pimpinan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu, misalnya tidak bersemangat dalam bekerja.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang bersangkutan akan merasa puas

**Agar warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilai yang berkaitan dengan keberhasilan pekerjaan.**

Kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik mungkin dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, tetapi peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan, maka dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dipungkiri. Dalam hal ini faktor keterbatasan terjadi ketika mengumpulkan data penelitian yang dijaring melalui angket yang diberikan kepada responden penelitian, maka dalam pelaksanaannya diduga terdapat responden memberikan pilihan atas option pernyataan angket tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Untuk mengatasi hal tersebut maka dalam pelaksanaan pemberian angket diperlukan pendampingan selama pengisian angket.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif pelatihan maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 20,00%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pelatihan sebesar 20,00% dapat diprediksi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya terdapat terdapat linearitas dan keberartian regresi variabel pelatihan terhadap variabel kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 68,96 + 0,28X_1$  yang bermakna terjadi peningkatan pada satu skor pelatihan akan meningkat setiap 0,28 skor pada kepuasan kerja sehingga hasil dapat dipertanggungjawabkan.

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 9,90%.

Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi berprestasi sebesar 9,90% dapat diprediksi dalam meningkatkan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Selanjutnya terdapat linearitas dan keberartian regresi variabel motivasi berprestasi terhadap variabel kepuasan kerja yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 71,60 + 0,23X_2$  yang bermakna

terjadi peningkatan pada satu skor motivasi berprestasi akan meningkat setiap 0,23 skor pada kepuasan kerja sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai. Artinya semakin tinggi dan positif mengikuti pelatihan dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 30,20%.

Hal ini bermakna bahwa 30,20% dari variasi yang terjadi kepuasan kerja dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, motivasi berprestasi dan pelatihan secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan garis linearitas  $\hat{Y} = 28,44 + 0,25X_1 + 0,18X_2$ .

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan pelatihan mempunyai hubungan positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Merujuk kepada hasil uji kecenderungan terlihat bahwa variabel pelatihan sebesar 16,67% berada pada kategori tinggi, namun demikian terdapat persentase 58,33% pada kategori sedang dan 25,00% pada kategori kurang. Oleh karena itu menjadi penting untuk dijadikan referensi oleh pemangku kebijakan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan pelatihan.

**Untuk mewujudkan hal ini, beberapa usaha yang dapat dilakukan pimpinan**

**Lembaga Kursus dan Pelatihan diantaranya:**

- 1) **disiplin harus ditegakkan kepada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai, ketika harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran jangan sampai terlambat, karena jika terlambat, karena jika terlambat maka akan kurang efektif dan mempengaruhi kepuasan kerja.**

- 2) **Disiplin harus didahului peringatan dini, hal ini dimaksudkan agar semua warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak dibenarkan.**
- 3) **Disiplin harus konsisten; konsisten artinya seluruh warga belajar yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualiaan, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan tinggi atau dibutuhkan atau karena mempunyai hubungan keluarga dan lainnya.**
- 4) **Disiplin harus impersonal; penegakkan disiplin hendaknya tidak didasari perasaan marah atau emosi, jika ada perasaan semacam ini niscaya penegakkan disiplin kepada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai menjadi tidak efektif.**
- 5) **Disiplin harus setimpal; hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan, tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.**

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan dapat dilaksanakan melalui kursus formal atau workshop.

Untuk mendapatkan manfaat dari pelatihan masing-masing peserta harus memahami prinsip dan tujuan penilaian kinerja, maksudnya adalah bahwa penilaian bukan hanya untuk pengisian pencitraan saja akan tetapi lebih kepada pengevaluasian untuk melihat sampai di

mana kemajuan pengetahuan/ keterampilan setelah diadakan pelatihan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai sesuai dengan keinginan organisasi (tempat dia bekerja). Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dalam profesi tertentu

Selanjutnya merujuk kepada hasil uji kecenderungan terlihat bahwa masih kurang dan lemahnya motivasi berprestasi yaitu 80,56% berada pada kategori kurang. Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa motivasi berprestasi adalah salah satu elemen penting yang harus dilakukan guna meningkatkan performa kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Implikasi hasil penelitian ini dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai melalui upaya:

- 1) Menempatkan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai pada posisi sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- 2) Pengakuan prestasi dalam pekerjaan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.
- 3) Tanggungjawab (*responsibility*), meningkatnya kepuasan kerja apabila mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seorang pimpinan harus memberikan kebebasan yang cukup dan kekuatan untuk menanggung pekerjaannya sehingga mereka merasa “memiliki” hasilnya.
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*), Pimpinan harus memberikan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai untuk maju, karena hal itu akan meningkatkan motivasi berprestasi. melalui pengembangan ide.
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), dengan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan tugas yang mereka lakukan amat berarti.

6) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*) yaitu melakukan pengembangan jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja Hal ini digunakan untuk menunjang sistem promosi yang transparan dan adil. Dengan adanya transparansi ini, maka menjadi jelas apa yang di tuju dan apa yang akan didapatkannya pada sasaran itu. Hal ini akan menumbuhkan keadilan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.

Pimpinan juga harus memperhatikan faktor pemelihara (*maintenance factor*) kepuasan kerja, faktor pemelihara merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan. Faktor tersebut meliputi:

- 1) kompensasi, Pimpinan hendaknya mengembangkan sistem kompensasi yang sesuai dengan *performance appraisal*, sehingga akan tercipta keadilan dan transparansi bagi warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai.
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja, Pimpinan juga harus mampu memenuhi rasa aman dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.
- 3) Kondisi kerja hendaknya memenuhi standar yang nyaman dan aman.
- 4) Status, pengakuan terhadap status mereka, dengan cara memberikan kesempatan mereka memberikan ide bagi perbaikan produk atau layanan.
- 5) Prosedur organisasi, pimpinan harus menciptakan prosedur kerja yang mendukung keadilan, transparansi, pengembangan karir, wewenang dan kompensasi.
- 6) Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan atasan dan dengan bawahan.

Melalui motivasi berprestasi yang tinggi maka warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dapat melaksanakan peranan dan fungsi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian konsekuensinya apabila motivasi berprestasi yang kurang baik atau tidak baik sama sekali maka tentu pula pelaksanaan peranan dan tugas warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai akan kurang efektif dan berjalan tidak maksimal.

Motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, individu yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal.

Karakteristik motivasi berprestasi pada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai tercermin pada aspek, seperti tingkat tanggungjawab pribadi tinggi apa rendah, program kerja yang didasarkan rencana dan tujuan yang realistik atau tidak, kemampuan mengambil keputusan dan berani atau tidak dalam mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan atau kurang memuaskan, dan keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu atau tidak.

Warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik, serta bersemangat dalam melaksanakan, bersikap optimis, aktif dan percaya diri, mantab dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan tindakannya terarah sesuai dengan tujuan.

Sedangkan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah memiliki kecenderungan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencanadan tujuan yang realistik, serta lemah

melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan. tindakannya kurang terarah padatujuan.

Warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah. Sedangkan warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai engan motivasi berprestasi rendah kurang memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah- masalah.

Warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka akan bekerja keras. Kerja keras yang dimaksudkan di sini ialah keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan mencapai tujuan-tujuannya melalui suatu komitmen terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan. Orang yang memiliki komitmen untuk bekerja keras dapat mengatasi hampir setiap rintangan, dapat mencapai tujuan-tujuan pribadi, dan menjadi pribadi yang lebih baik.

Setiap pekerjaan yang dilakukan arus selalu dilaksanakan dengan kesungguhan hati dan pikiran serta diupayakan untuk dilakukan dengan benar dan mengutamakan kualitas. Tugas-tugas yang menjadi beban dan tanggung jawab selalu dikerjakan secara optimal. Pertimbangan kepada warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai dilakukan dengan sepenuh hati dengan kesabaran dan ketekunan, sehingga yang dibimbing dan dibina mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesi yang ditekuninya.

Merujuk kepada terdapatnya pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berprestasi merupakan hal yang urgen di dalam meningkatkan kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai, seperti halnya dalam penelitian ini apabila motivasi berprestasi dan pelatihan tidak berjalan efektif atau rendah maka tentunya kepuasan kerja juga rendah.

Sebaliknya apabila motivasi berprestasi dan pelatihan efektif atau tinggi maka tentunya kepuasan kerja warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai akan semakin tinggi pula.

Variabel mengikuti pelatihan yang dilalui warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai bertujuan untuk meningkatkan kemampuannya adalah melalui pelatihan. Pelatihan yang dimaksud dapat berupa workshop, diklat, yang berhubungan dengan berbagai kemampuan/ keterampilan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab profesinya.

Di samping mengikuti pelatihan, motivasi berprestasi adalah dorongan yang timbul dari diri warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai untuk berbuat sesuatu. Warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesi yang ditekuninya.

Warga belajar Lembaga Kursus dan Pelatihan Mandiri Kota Tanjung Balai bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya yaitu melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya..

### **C. Saran**

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Kepada Kepala Lembaga Kursus dan Pelatihan untuk memberikan kesempatan kepada warga belajarnya untuk mengembangkan potensinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang mampu memberdayakan dirinya untuk bekerja secara maksimal.
2. Kepada Kementerian terkait agar memberdayakan potensi yang ada pada diri warga belajar melalui berbagai kegiatan sosialisasi maupun pelatihan sehingga performa kepuasan kerja warga belajar dapat meningkat khususnya yang berkaitan dengan profesinya.

3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Redia. *Kepuasan Kerja Guru*. Medan: USU Press, 2011.
- A.J. Kinciki, A.J., Carson, K.P., & Bohlander G.W., *Relationship Between an Organizational Actual Human Resourch Effort and Employee Attitudes*. Group & Organization Management 17 (2) , 1992.
- Arifin, Muh. Husen *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Kabupaten Probolinggo*, Jurnal: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia Volume 3 Nomor 1 2018.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, dan Istikomah. *Pengaruh Kontribusi Pendidikan, Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Di SMP Negeri 1 Tahunan Jepara*. Jurnal: Media Ekonomi dan Manajemen, Vol. 33 No. 2, Juli 2018.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. cetakan kedua belas. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Brief, A.P. *Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress*. Journal of Applied Psychology, 73, 1998.
- Bulow, I. D. . Peningkatan Profesional Guru Melalui Pendidikan Dan Pelatihan. Artikel. [http://bdkmanado.kemenag.go.id/file/dokumen/Peningkatan Profesi Guru Melalui Pendidikan dan Pelatihan.pdf](http://bdkmanado.kemenag.go.id/file/dokumen/Peningkatan%20Profesi%20Guru%20Melalui%20Pendidikan%20dan%20Pelatihan.pdf). 2013.
- C.A. Smith. *Organizational Citizenship Behavior; its Nature and Antecedents*, Journal of Aplied Psychology, 68, 1983.
- E.A. Locke. *The nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Handwork Industrial and Psychology Rand Mc. Nally, 1996
- Gala, Indri Novayanti. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA Di SMP Kota Poso*. Jurnal: e-Jurnal Mitra Sains, Volume 5 Nomor 2, April 2017.

- H.P. Gunz, & S.P. Gunz. *Professional Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers*. Human Relations, 47, 1994.
- Hajar, Ibnu. *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Hendrati, Fabiola. *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang*. Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No.2, Oktober 2014.
- Indarti, S., & Rispantyo. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3(2), 72-79. 2009.
- Ivancevch, dkk. *Perilaku dan Manajemen organisasi*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2001.
- John W. Slowcum & Don Hellrigel. *Principles Organizational Behavior*. (Canada: South Western, 2009.
- Kamars, Daniel. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Edisi Kedua. Padang: Universitas Putra Indonesia Press, 2005.
- Kasmadi dan Sunariah, Nia Siti. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfa Beta, 2014.
- Khairunisa. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kecamatan Banjarmasin Tengah*. Jurnal: Paradigma, Volume 10, Nomor 2, Juli 2015.
- Khadijah, Siti. *Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 1 Batang Gangsal*. JMM Online Vol 1, No. 2, 151-163. 2017 Kresna BIP
- Lussier. *Manajemen*. McGraw Hil. New York, 2005.
- Luthans, F. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi Offset, 2006.

- Mc Shane & Von Glinow. *Organizational Behavior: Essentials*. New York: McGraw Hill, 2007.
- Mujahidin. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Sekayu Musi Banyuasin*. Jurnal: *Belajea Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 02, 2016.
- Mujiman, Haris. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Pace, R, W. dan Faules, D, F. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- P.E. Spector, & Wimalasari. *A cross Cultural Comparison of Job Satisfaction Traiton in The USA and Singapore*. *International Review of Applied Psychology*, 35, 1998.
- R. Dunnet. *Industrial Worker's world: a study of "the central life interests" of industrial workers*. *Social problems*, 1983.
- Rahmatiah *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus Pgri Kabupaten Parigi Moutong Dan Gunung Kidul*. *Jurnal SAP Vol. 2 No. 3 April 2018* p-ISSN: 2527-967Xe-ISSN: 2549-2845.
- Robbins, Stephen. P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Benyamin Molan. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang, 2007.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manu-sia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2016.
- Setiadi. *Publikasi Ilmiah Guru*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfa Beta, 2017.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.

- Sulistyo, B., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara. *Journal Of Mana-gement*, 2(2), 1-11. 2016
- Supraswati, Ida. *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Sdn Gugus Silawe Kajoran Magelang*. Jurnal: Pendidikan Sekolah Dasar Edisi Ke-IV Tahun 2016
- Thoha, M. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Tjiptono, F. dan Diana, A. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset, 2004.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Utami, Y. B. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. *Governance*, 4(3). 2015.
- Wardana, Dendik Surya. *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi*. Jurnal: Ilmiah Ilmu Psikologi Vol. 01, No.01, Januari 2013.
- Wibisono, B. Kunto (Editor), *Indeks Daya Saing Indonesia Naik 12 Peringkat*, Antara News.Com Rabu 9 November 2017. (<http://.antaranews.com/berita/406970/indeks-daya-saing-indonesia-naik-12-peringat>),
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wilson dan Indarto, Wusono. *Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dengan Kinerja Guru Pendidik Anak Usia Dini Kota Pekanbaru*. Jurnal: Educhild Vol. 4 No. 2 Tahun 2015.
- Wursanto. *Kearsipan*. Yogyakarta: Kanisius, 1989.
- Yuniarti, Dwi dan Lingga. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Muntok*. Jurnal: Efektor, Volume 6 Issue 1, 2019.

