

# PENGARUH DIMENSI PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK NURUL FALAH PEKANBARU

Asri

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prakarti Mulya  
Jl. Arifin Ahmad No. 58 Pekanbaru-Riau  
asri26.masdar@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi pelatihan (materi pelatihan) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh pelatihan (metode pelatihan) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh dimensi pelatihan (instruktur) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.

Hasil penelitian adalah dimensi pelatihan (materi pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Dimensi pelatihan (metode pelatihan) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Dimensi pelatihan (instruktur) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Dimensi pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru

**Kata kunci :** *Materi Pelatihan, metode pelatihan, instruktur dan kepuasan kerja*

## 1. Pendahuluan

Meningkatkan suatu kualitas, khususnya di bidang pendidikan melalui sekolah tidak terlepas dari peran guru. Guru merupakan suatu pendidik yang memiliki karakteristik tertentu yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan anak bangsa.

Dalam meningkatkan kualitas guru diperlukan adanya suatu pelatihan yang baik, baik pelatihan yang berasal dari internal maupun pelatihan yang berasal dari eksternal. Pelatihan yang berkualitas tentu saja harus tersedianya materi pelatihan, metode pelatihan maupun instruktur (pelatih)

Dengan tersedianya pelatihan tersebut dapat memberikan harapan atau rasa terhadap kepuasan yang dihasilkan dari kinerja guru tersebut. Demikian pula halnya dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nurul Falah Pekanbaru yang mempunyai Visi : "menjadi lembaga diklat dan bursa tenaga kerja profesional yang terkemuka untuk menyiapkan tamatan yang terampil, mandiri, menguasai iptek dan imtaq serta mencintai budaya nasional dan daerah, menghadapi persaingan bebas" sudah seharusnya secara terus menerus meningkatkan kualitas atau kinerja guru agar tidak ketinggalan dengan lembaga pendidikan yang lain. Sesuai dengan kondisi yang ada di SMK Nurul Falah, maka kinerja guru dapat ditingkatkan melalui tercapainya kepuasan kerja guru yang dapat dibangun melalui pelatihan.

Maka perumusan masalah yang dapat di hasilkan adalah :

1. Apakah dimensi pelatihan (materi pelatihan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru ?
2. Apakah pelatihan (metode pelatihan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru ?
3. Apakah dimensi pelatihan (instruktur) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru ?
4. Apakah pelatihan (materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru ?

Maka tujuan penelitian yang dapat di hasilkan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi pelatihan (materi pelatihan) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (metode pelatihan) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi pelatihan (instruktur) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur) terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.

## **2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.1 Pelatihan**

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan

### **2.2 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan [1].

Menurut Keith Davis, Wexley dan Yuki dalam [2] , kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong/tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasa. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan

#### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Moch As'ad dalam Sunyoto [3], ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menurut Harold E. Burt
 

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu

  - a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan dan sugesti dari teman sekerja.
  - b. Faktor individual, hubungan dengansikap orang terhadap pekerjaan, usia dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
  - c. Faktor keadaan keluarha karyawan.
  - d. Rekreasi, meliputi pendidikan
  
2. Menurut Ghiseli dan Brown
  - a. Kedudukan
 

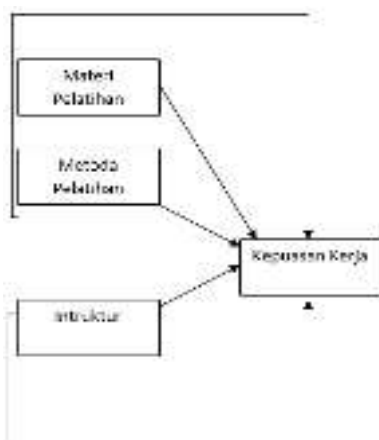
Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
  - b. Pangkat
 

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
  - c. Umur
 

Dinyaakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan yang kurang puas terhadap pekerjaanya.
  - d. Mutu Pengawasan
 

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Kepuasan kerja guru dapat dicapai apabila harapan-harapan atas pelatihan yang pernah diikuti dan lingkungan kerja yang ada terpenuhi. Dengan demikian dapat dirunut bahwa pelatihan yang baik akan dapat memberikan kepuasan kerja bagi guru yang pada akhirnya kinerja guru akan meningkat. Apabila pelatihan diukur dari tiga dimensi, yaitu materi, metode dan instruktur.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Dengan dihasilkannya kerangka pemikiran penelitian, maka dapat dirumuskannya suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Dimensi pelatihan (materi pelatihan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
2. Dimensi pelatihan (metode pelatihan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
3. Dimensi pelatihan (instruktur) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
4. Dimensi pelatihan (materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.

### 3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Populasi merupakan keseluruhan unit analisis yang memiliki suatu karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah Guru tetap dan Guru yang tidak tetap, dan sudah lama mengajar minimal 1 tahun, maka teknik penarikan sampel adalah sebanyak 44 guru (tidak termasuk Kepala Sekolah). Jumlah tersebut setelah mempertimbangkan berbagai kendala yang ada dalam peneliti, maka masih dalam kemampuan peneliti, oleh karena itu pengukuran variabel penelitian ini akan dilakukan secara sensus (melibatkan seluruh anggota populasi).

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [4], kuesioner pada penelitian ini dilakukan pada responden yang menjadi sampel penelitian,.

Tahapan selanjutnya dapat dilakukannya analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda pada penelitian ini memiliki persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , dalam menggunakan alat regresi berganda pada pengujian hipotesis penelitian, maka harus dapat terpenuhinya uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, setelah uji asumsi terpenuhi maka dapat dilakukannya uji hipotesis yang terdiri uji individual dan uji bersama-sama

### 4. Hasil dan Pembahasan

Regresi berganda, harus terpenuhinya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, berikut ini hasil dari pengujian uji asumsi adalah:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan agar data yang dihasilkan berdistribusi normal, dapat dikatakan data terdistribusi normal apabila nilai sig berada diata 0.05 atau 5%, pada uji normalitas ini peneliti menggunakan Kolmogrov-Smirnov :

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52656057
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.132
	Negative	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		1.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 1, *one sample kolmogorov smirnov test* dapat diketahui nilai sig sebesar 0.165 atau > 0.05 sehingga data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan apakah dalam suatu model regresi pada variabel bebas memiliki hubungan atau keterkaitan. Multikolinieritas pada penelitian ini peneliti menggunakan *tolerance* > 0.1 dan VIF < 10 adalah:

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.888	1.648		1.146	.259		
	Materi Pelatihan	.412	.095	.533	4.341	.000	.341	2.932
	Metode Pelatihan	.168	.088	.201	1.903	.064	.461	2.168
	Instruktur	.214	.075	.270	2.861	.007	.576	1.736

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 2, pada nilai *tolerance* yaitu materi pelatihan (0.341), metode pelatihan (0.461), dan instruktur (0.576), sedangkan nilai VIF pada variabel materi pelatihan (2.932), metode pelatihan (2.168), dan instruktur (1.736), yang nilai tersebut *tolerance* > 0.1 dan VIF < 10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi atau tidaknya residual, uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan *rank spearman*, berikut hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 2 Uji Heterokedastisitas

			Correlations			
			Materi Pelatihan	Metode Pelatihan	Instruktur	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Materi Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.573**	.582**	-.053
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.732
		N	44	44	44	44
	Metode Pelatihan	Correlation Coefficient	.573**	1.000	.300*	-.022
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.048	.885
		N	44	44	44	44
	Instruktur	Correlation Coefficient	.582**	.300*	1.000	-.055
		Sig. (2-tailed)	.000	.048	.	.722
		N	44	44	44	44
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.053	-.022	-.055	1.000
		Sig. (2-tailed)	.732	.885	.722	.
		N	44	44	44	44

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 3, pada dengan menggunakan *rank spearman* nilai signifikansi pada semua variabel bebas yaitu materi pelatihan (0.732), metode pelatihan (0.885), dan instruktur (0.722) yang nilainya > 0.05 sehingga terbebas dari adanya heterokedastisitas.

Uji asumsi klasik setelah terpenuhi, maka dapat dilakukan uji pengujian hipotesis yang terdiri dari :

1. Uji Individual

Tabel 3 Uji Individual

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.888	1.648		1.146	.259
	Materi Pelatihan	.412	.095	.533	4.341	.000
	Metode Pelatihan	.168	.088	.201	1.903	.064
	Instruktur	.214	.075	.270	2.861	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Dimensi pelatihan yaitu materi pelatihan dengan  $t_{hit}$  sebesar 4.341 dan  $t_{tab}$  sebesar 1.68288 pada signifikansi 0.00 maka dimensi pelatihan (materi pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, dikarenakan  $4.341 > 1.68288$
2. Dimensi pelatihan yaitu metode pelatihan dengan  $t_{hit}$  1.903 dan  $t_{tab}$  sebesar 1.68288 pada signifikansi 0.064 maka dimensi pelatihan (metode pelatihan) berpengaruh tidak

signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, dikarenakan  $1.903 > 1.68288$ .

- Dimensi pelatihan yaitu instruktur dengan  $t_{hit}$  sebesar 2.861 dan  $t_{tab}$  sebesar 1.68288 pada signifikansi 0.007 maka dimensi pelatihan (instruktur) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, dikarenakan  $4.341 > 1.68288$ ,

2. Uji Bersama-sama

Tabel 4 Uji Bersama ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.521	3	128.840	51.430	.000 <sup>a</sup>
	Residual	100.207	40	2.505		
	Total	486.727	43			

a. Predictors: (Constant), Instruktur, Metode Pelatihan, Materi Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4, yaitu dimensi pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, disebabkan oleh  $F_{hit}$  sebesar 51.430 dan nilai  $F_{tab}$  2.83 yang berarti  $51.430 > 2.83$ .

5. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah:

- Dimensi pelatihan (materi pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
- Dimensi pelatihan (metode pelatihan) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
- Dimensi pelatihan (instruktur) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.
- Dimensi pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru.

Referensi

[1] Hasibuan Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Akasara, Jakarta

[2] Mangkunegara Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

[3] Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta

[4] Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

