

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KESEHATAN BALI DEWATA

Ni Luh Putu Setia Dewi¹, Ketut Sudarmini², Ida Ayu Agung Idawati³

^{1,2,3}Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali - Indonesia

*corresponding author email: setiaadewii11@gmail.com

How to cite (in APA style):

Dewi, Ni Luh Putu Setia. Sudarmini, Ketut. Idawati, Ida Ayu Agung. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bali Dewata. *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol 5 (No1), pp 125-132

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation, work history, and education on teacher performance. The survey was conducted at the Bali Dewata Health College, using a sample of 36 respondents who selected using a saturated sampling technique. All data obtained from distributing questionnaires can be used and then analyzed using multiple regression and hypothesis testing (t-test and f-test). The results were, (1) work motivation, work experience and education had a positive and significant effect on teacher performance at the Bali Dewata High School of Health. (2) Work motivation had a significant effect on teacher performance at the Bali Dewata High School of Health. This proved to have a positive and significant effect on teacher performance. This means that the higher the motivation to work, the better performance of teachers at the Bali Dewata Health College. (3) Work history has a positive and significant effect on teacher performance at the Bali Dewata Health College. This means that the better the professional experience, the better the performance of the Bali Dewata Health College teachers. (4) Education has a positive and significant effect on teacher performance at the Bali Dewata Health College. In other words, the more training, the better the performance of teachers at the Bali Dewata Health College.

Keywords: *Work Motivation, Work Experience, Teacher Training and Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, riwayat kerja, dan pendidikan terhadap kinerja guru. Survei dilakukan di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata, dengan menggunakan sampel sebanyak 36 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat digunakan dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji-t dan uji-f). Hasilnya, (1) motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata Hal tersebut

terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. (3) Riwayat pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. Artinya semakin baik pengalaman profesional maka semakin baik pula kinerja guru Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. (4) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. Dengan kata lain, semakin banyak pelatihan maka semakin baik kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor penting bagi kemajuan suatu negara. Pendidikan merupakan kunci terpenting bagi suatu negara untuk maju dalam persaingan global. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan juga merupakan sarana memperoleh pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, meningkatkan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja yang lebih baik. Salah satu pilar terpenting pembangunan pendidikan adalah lembaga pendidikan (sekolah). Persaingan dunia pendidikan khususnya di Bali saat ini semakin ketat dengan munculnya persaingan dari berbagai lembaga pendidikan yang berstatus pemerintah maupun swasta. Salah satu lembaga pendidikan tersebut adalah sekolah kejuruan.

Sekolah Menengah Kejuruan (selanjutnya disingkat SMK) adalah organisasi pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang sekolah menengah sebagai lanjutan dari SMP, MT, atau bentuk lain yang sederajat atau sebagai lanjutan dari hasil belajar yang diakui SMP atau sederajat. Pak MT. SMK memiliki banyak program profesi. Program kompetensi yang dilaksanakan di SMK disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada. Salah satu program sertifikasi profesi kami adalah di bidang kesehatan. Pendirian SMK Kesehatan Bali Dewata bertujuan untuk mengembangkan calon tenaga kesehatan yang berkualitas dan profesional yang akan melayani diri mereka sendiri dan komunitas mereka. Oleh karena itu, semua lembaga pendidikan memiliki kewajiban untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kreativitas, sikap kerja dan rasa tanggung jawab. Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pendidikan secara umum dan berada di garda terdepan pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kemauan guru dalam mempersiapkan siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, agar pendidikan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, maka kinerja guru harus terus ditingkatkan.

Penelitian dilakukan di SMKS Kesehatan Bali Dewata, salah satu sekolah yang terkait dengan lembaga pendidikan di Jalan Ahmad Yani Utara 466, Denpasar. Meskipun sekolah ini merupakan salah satu sekolah unggulan untuk pengajaran, namun ada beberapa aspek yang dinilai kurang optimal. Seiring dengan kebutuhan belajar siswa yang terus berkembang, lembaga pendidikan

terus berupaya untuk memberikan kinerja prima bagi para guru guna menjaga mutu sekolah dan menjunjung tinggi visi dan misi sekolah.

Optimalisasi kinerja guru merupakan keinginan semua pihak, namun fakta lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru menjadi kendala di SMKS Kesehatan Bali Dewata. Berdasarkan penelitian pendahuluan melalui wawancara dengan Ns Ni Kadek Bayu Sintha Sriutami, S, Kep., M.Pd, Kepala SMK Kesehatan Bali Dewata mengatakan kinerja guru masih kurang optimal. Temuan di bidang ini menyoroti beberapa fakta, antara lain masih banyak guru yang kurang optimal dalam menyusun perangkat pembelajaran, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan mengawasi pembelajaran. . Beberapa guru masih tidak dapat memimpin kelas dan mengajar siswa. Metode dan media pembelajaran yang digunakan guru masih terbilang biasa-biasa saja. Setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan, guru tidak selalu terus mempraktekkan hasilnya untuk menunjang kinerjanya. Saat ini, hingga tahun 2022, jumlah guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata sebanyak 36 orang, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Guru di SMK Kesehatan Bali Dewata pada tahun 2022

| No | Posisi | Jumlah |
|---------------|---------------------------|-----------|
| 1 | <i>Guru Tetap Yayasan</i> | 11 |
| 2 | <i>Guru Tidak Tetap</i> | 25 |
| Jumlah | | 36 |

Sumber :SMK Kesehatan Bali Dewata, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah guru SMK Kesehatan Bali Dewata pada tahun 2022 sebanyak 36 orang. Dilihat dari jumlah pengajar di SMK Kesehatan Bali Dewata, terdapat beberapa permasalahan. Menurut hasil survey pendahuluan wawancara dengan 10 orang guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata, salah satu masalah yang dihadapi guru adalah mereka cenderung kurang termotivasi dan kurang dalam bekerja. Berbagai aspek seperti faktor kompensasi,, menurunnya motivasi pengawas, bahkan pergantian kurikulum yang selalu berubah menjadi motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar. Masalah kedua dengan kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata adalah masih banyak guru yang belum berpengalaman. Kondisi ini terlihat pada beberapa guru yang masih belum dapat melaksanakan pembelajaran atau mengawasi siswanya. Kurangnya pengalaman kerja erat kaitannya dengan masa kerja guru di sekolah.

Berdasarkan penelitian pendahuluan dengan mewawancarai Ibu Ns Ni Kadek Bayu Sintha Sri Urami S, Kep., M.Pd Kepala SMK Kesehatan Bali Dewata menyampaikan bahwa kinerja guru masih belum optimal, Dalam pelatihan tersebut disebutkan: Belum optimal sehingga perlu diadakan secara rutin untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Program pelatihan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua guru, menambah pengetahuan mereka dan membantu meningkatkan kinerja mereka. Namun terkait pelaksanaan program pelatihan guru di IKH Bali Dewata, tidak semua guru dapat mengikuti pelatihan karena program pelatihan tidak disosialisasikan dan jadwal pelatihan tidak sesuai dengan jam kerja guru. ditemukan. . Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik

untuk memperoleh gelar tersebut “**Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bali Dewata**”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Rivai, dkk 2018), kinerja adalah keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai metode, termasuk metode yang disepakati. (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Keduanya berkaitan erat, sehingga peningkatan kinerja individu kemungkinan akan meningkatkan kinerja organisasi juga.

Motivasi

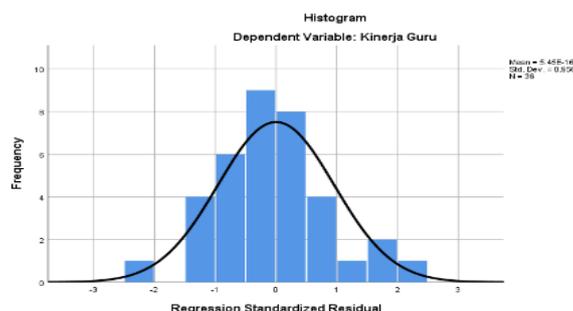
Menurut (Hasibuan, 2014), motivasi adalah tindakan atau daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga memungkinkan untuk berkolaborasi dan mengembangkan ide kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Mangkunegara, 2017), motivasi adalah faktor yang menggerakkan dan mendorong tingkah laku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk usaha keras. Motivasi merupakan kekuatan laten dalam diri manusia yang dapat dikembangkan baik oleh diri sendiri maupun oleh berbagai kekuatan luar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel motivasi, riwayat kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. Fasilitas penelitian terletak di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata, Jl. Ahmad Yani Utara No.466 Denpasar, Bali. Alasan dilakukannya survey di IKH Bali Dewata karena terdapat permasalahan motivasi, riwayat kerja, dan pelatihan kinerja guru di IKH Bali Dewata. Tujuan survey ini meliputi motivasi, riwayat kerja, latar belakang pendidikan dan prestasi. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 orang yang semuanya merupakan guru di IKHTI Bali Dewata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 1 Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Sumber: Data primer, diolah Tahun 2023

Tabel 2 Uji Multikolinearitas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | .204 | 1.393 | | .147 | .884 | | |
| | Motivasi | .305 | .099 | .319 | 3.087 | .004 | .469 | 2.133 |
| | Pengalaman Kerja | .271 | .099 | .201 | 2.735 | .010 | .929 | 1.076 |
| | Pelatihan | .566 | .100 | .601 | 5.686 | .000 | .447 | 2.236 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Lampiran 7

Tabel 3 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | | t | Sig |
|--|-------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| Motivasi kerja (X ₁) | 0.305 | 0.099 | 3.087 | 0.004 |
| Pengalaman kerja (X ₂) | 0.271 | 0.099 | 2.735 | 0.010 |
| Pelatihan (X ₃) | 0.566 | 0.100 | 5.686 | 0.000 |
| (Constant) : 0,204 F Statistik : 56,014 Sig F : 0.000 R ² : 0,840 R : 0,917 | | | | |

Sumber: Lampiran 6, data diolah Tahun 2023

PEMBAHASAN

1. H₀ ditolak berdasarkan (bersamaan) diperoleh uji F, Fhitung(56,014) > Ftabel(2,89), signifikansi F 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemauan bekerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), dan pendidikan (X₃) semuanya berpengaruh besar terhadap kinerja (Y) guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata, dengan nilai R² = 84,0% . Artinya ada Sebesar 84,0% nilai guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), dan variabel pendidikan (X₃), dan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel tersebut. untuk mengetahui apakah dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh thitung(3,087) > ttabel(1,694) dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja memiliki nilai positif yang signifikan. Dampak terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. Koefisien regresi β_1 (variabel motivasi kerja) adalah 0,305, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata.
3. Pengaruh riwayat kerja terhadap kinerja guru diperoleh thitung(2,735) > ttabel(1,694) dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, riwayat pekerjaan yang berfluktuasi memiliki pengaruh positif yang signifikan. Memiliki rekam jejak mengajar di Perguruan Tinggi Kesehatan Baridewata. Koefisien regresi β_2 (variasi pengalaman kerja) adalah 0,271 yang berarti semakin baik pengalaman kerja maka semakin baik pula kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata.
4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru adalah thitung(5,686) > ttabel(1,694) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sekolah Menengah Kejuruan. Koefisien regresi β_3 (variabel pendidikan) adalah 0,566, yang menunjukkan bahwa semakin berpendidikan guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata, semakin baik nilainya.

PENUTUP

SIMPULAN

1. Motivasi kerja, riwayat kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. Artinya semakin termotivasi mereka bekerja maka semakin baik kinerja guru IKH Bali Dewata.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. Artinya semakin baik pengalaman profesional maka semakin baik pula kinerja guru Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata.
4. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata. Dengan kata lain, semakin banyak pelatihan maka semakin baik kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata.

SARAN

1. Secara keseluruhan motivasi kerja di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata sangat baik, namun ada satu yang menyebutkan variabel motivasi kerja dengan skor rata-rata. Oleh karena itu, Perguruan Tinggi Kesehatan Bali Dewata menginstruksikan para guru untuk memberikan materi tambahan selain buku referensi untuk menambah wawasan siswa.
2. Secara keseluruhan pengalaman kerja di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata sangat baik. Namun, karena nilai rata-rata Variabel Pengalaman

Kerja menyatakan bahwa "mahasiswa mampu mengekspresikan diri dengan cara yang sederhana dan mudah dipahami," Sekolah Kesehatan Validewata harus mengadakan lokakarya bagi para guru untuk mewujudkan hal ini. Komunikasikan konten dengan cara yang sederhana dan mudah dipahami.

3. Secara keseluruhan, pendidikan saya di Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata sangat baik. Namun terkait variabel pelatihan untuk nilai rata-rata, terdapat pernyataan: "Saya dan guru-guru lain sangat antusias dengan pelatihan kejuruan". Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan Bali Dewata menyelenggarakan workshop yang menyenangkan agar para guru dapat lebih antusias mengikuti workshop tersebut.
4. Secara keseluruhan kinerja guru di Sekolah Tinggi Kesehatan Dewata Bali sangat baik. Namun, terdapat satu pernyataan skor rata-rata untuk variabel kinerja guru. "Tingkat pembelajaran materi yang saya berikan memenuhi target." Oleh karena itu, Sekolah Tinggi Kesehatan Bali Dewata perlu mengevaluasi kinerja guru dan mengidentifikasi target. Keterbatasan guru dalam mengajar.
5. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru, memperluas cakupan penelitian, atau mengubah lokasi penelitian yang tidak fokus pada satu lokasi penelitian. Perkembangan tersebut memungkinkan untuk pertimbangan dan penelitian yang lebih komprehensif. penerapan umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Nungki Wibowo (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Blora Tahun 2021. *Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol 4. No 6*
- Ai Elis Karlinda, Putri Azizi, Mardhatila Fitri Sopali (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Pln (Persero) Kota Padang Rayon Kuranji. *E-Jurnal stmkijayakarta Vol. 5 No.2*
- Dwi Handayani (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeribanyuasin. *E-Journal Ilmu Manajemen Vol 6 No 2*
- Gusti Marliani, Toto Sugiarto, Grey Verent (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Tamiang Layang. *E-Journal Stimi, 4(2), 32.*
- Herodia Totween Helniha (2019) . Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *E-Journal Vol 13. No 2*
- I Kadek Suadnyana, I Wayan Gede Supartha (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 4*
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 2Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (PT Raja Gr).*
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (PT Raja Gr)*

- Malayu. S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu. S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (Depok: PT RajaGrafindo Persada (ed.)).
- Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, Evi Wulandari (2019). Pengaruh, Motivasi Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *E-Journal Ilmiah Manajemen Vol 7. No. 3*
- Suwarno, Ronal Aprianto (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1*
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Yuse Herlina, Ahmad Alim Bachri, Maya Sari Dewi (2019). Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *E-Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 7 Nomor*

