



**Pengaruh Diklat dan Motivasi Guru
Terhadap Peningkatan Kinerja Guru
Di Sekolah Nasional Plus Gandhi Ancol,
Jakarta**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Pasca Sarjana Program Magister Manajemen
Pada Jurusan Sumber Daya Manusia**

**Oleh:
ESAH SUKAESAH, S.Pd.
NIM: 5510411-044**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2006**

PENGESAHAN TESIS

Judul : **Pengaruh Diklat dan Motivasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah Nasional Plus Gandhi Ancol Di Jakarta**

Nama : Esah Sukaesah, S.Pd.

N I M : 5510411-044

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 31 Agustus, 2006

Mengesahkan

Direktur Program Magister Manajemen

Ir. Dana Santoso, M.Eng.Sc., Ph.D.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Pembimbing Utama

(Dr. Ade Ahmad Rozi, MBA.)

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : **Pengaruh Diklat dan Motivasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah Nasional Plus Gandhi Ancol Di Jakarta**

Nama : Esah Sukaesah, S.Pd

N I M : 5510411-044

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 31 Agustus 2006

(tanda tangan di atas Materai Rp. 6.000)

(Esah Sukaesah, S.Pd)

ABSTRACT

Education sector has become a supported hope for improving the Indonesian human resource's qualities to face the globalization process in almost all of the life's aspects. For that reason, there are some steps that need to be achieved both through management and especially the planning, and one of that is by empowering teachers. Based on the phenomenon obtained from the preliminary survey in teacher's work environment in National School of Gandhi Ancol, Jakarta, there are some problems that are quite conspicuous which have relationship to the improving of human resource's qualities, in this case is teachers, such as lack of skillful, innovation, initiative, methodology and creativity of teachers in doing their duties. From the training and development (T&D) that have been conducted for the teachers of Gandhi's School, their work performance still need to be improved. This proved that the training and development that they attended is still not effective. Therefore, Gandhi's School at Ancol Jakarta is necessary to continuously giving efforts in improving their teachers' human resources by continuously conducting T&D.

The successful of the education is not solely determined by the quality of its human resources and the motivation of the teachers, but there are still a lot of other influenced factors. From the above identification, the problems that are defined linked to the teacher's performances are: (1) T&D which covers its methods, instructure and curricula and (2) motivation. The measurement of the teacher's performance can be seen from their responsibility in completing their work, professionalism and moral responsibility. All of those phenomena can be seen from their obedience and loyalty in doing their teacher's work both in the classroom and their educator's work outside the classroom. The relationship of someone's motivation in doing his work and his achieved performance is when his motivation is low, then, there is no hope to gain good performance. Motivation is affected by several personal consideration such as attractiveness or to obtain hope.

Some conclusions are obtained from fifty questionnaire's survey distributed to the 30 teachers at the National School Gandhi Ancol Jakarta, are:

- a. Instructure of T&D has not contributed significant impact to the performance of the teachers. This is based on the SPSS's output which shows significancy probability for instructure of T&D as big as 0.316 which is far above 0.05.
- b. Curricula of T&D has contributed significant and positive impacts to the performance of the teachers. This is based on the SPSS's output which shows significancy probability for curricula as low as 0.001 which is far below 0.05.
- c. Methods of T&D has not contributed significant impact to the performance of the teachers. This is based on the SPSS's output which shows significancy probability for methods of T&D as big as 0.183 which is far above 0.05.
- d. Motivation has contributed significant and positive impacts to the performance of the teachers. This is based on the SPSS's output which shows significancy probability for motivation as low as 0.000 which is far below 0.05.
- e. The Annova table from SPSS's output has concluded that the F value is 30.578 with has degree of freedom of 2 and 27, and the level of significancy of 0.000 is much lower than 0.005. On the other word, instructure, curricula and method of T&D as well as motivation have simultaneously contributed significant impact to the performance of the teachers.

Keywords: Teacher, T&D, Motivation, Performance, Instructure, Method, Curricula, Gandhi.

ABSTRAK

Bidang pendidikan memang menjadi tumpuan harapan bagi peningkatan kualitas SDM Indonesia, untuk menghadapi proses globalisasi di hampir semua aspek kehidupan. Oleh sebab itu perlu ditempuh berbagai langkah baik dalam manajemen khususnya perencanaan, salah satunya adalah pemberdayaan guru. Berdasarkan fenomena yang diperoleh dari survai pendahuluan di lingkungan kerja guru di sekolah nasional plus Gandhi Ancol Jakarta terdapat berbagai permasalahan yang cukup menonjol yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini yang dimaksud adalah guru, seperti: kurangnya keterampilan, inovasi, daya inisiatif, metodologi dan kreativitas guru dalam melaksanakan tugas. Dari diklat dan penataran yang pernah dilaksanakan bagi guru-guru sekolah Gandhi, kinerja kerja guru masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan diklat yang pernah diikuti belum efektif. Oleh sebab itu sekolah Gandhi Ancol Jakarta perlu terus menerus berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia guru-gurunya dengan mengadakan Diklat,

Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan adanya motivasi guru saja, tapi masih banyak faktor lain yang menentukan. Dari permasalahan yang diidentifikasi di atas, permasalahan dibatasi yang berkaitan dengan kinerja guru adalah (1). Diklat yang mencakup metode, instruktur dan kurikulum, dan (2). Motivasi.. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan.

Dari Survey melalui 50 kuesioner yang diedarkan kepada 30 orang Guru di sekolah Nasional Gandhi Ancol, Jakarta didapat suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a. ***Instruktur Diklat tidak memiliki pengaruh*** yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari output SPSS bahwa probabilitas signifikansi untuk Instruktur Diklat sebesar **0,316** jauh di atas 0,05.
- b. ***Kurikulum Diklat memiliki pengaruh*** yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari output SPSS bahwa probabilitas signifikansi untuk Kurikulum Diklat sebesar **0,001** di bawah 0,05.
- c. ***Metode Diklat tidak memiliki pengaruh*** yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari output SPSS bahwa probabilitas signifikansi untuk Metode Diklat sebesar **0,183** jauh di atas 0,05.
- d. ***Motivasi memiliki pengaruh*** yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari output SPSS bahwa probabilitas signifikansi untuk Motivasi sebesar **0,000** jauh di bawah 0,05.
- e. Dari tabel ANOVA pada output SPSS, dapat disimpulkan bahwa dengan nilai F sebesar **30,578** dengan derajat bebas yang dimiliki adalah 2 dan 27, serta tingkat signifikansi adalah **0,000** jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain ***Instruktur Diklat, Kurikulum Diklat, Metode Diklat dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.***

Kata kunci: Guru, Diklat, Motivasi, Kinerja, Instruktur, Metode, Kurikulum, Gandhi.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang telah memberi kesehatan kepada saya dan juga dengan izinnya banyak muncul uluran tangan dari rekan-rekan saya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini. Tesis ini disusun guna diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan “Program Pasca Sarjana”, program Magister Manajemen di jurusan Sumber Daya Manusia pada Universitas Mercu Buana. Judul yang tertuang dalam Tesis ini adalah sesuai dengan profesi saya sebagai Guru.

Di tengah upaya peningkatan kualitas SDM dan kesejahteraan, sering kita jumpai di tengah-tengah masyarakat, sebagian besar guru masih banyak yang berkesan memiliki sindrom ataupun nostalgia masa lalu perihal pendidikan di Indonesia. Bagaimana pada tahun 50-an Indonesia selain banyak mengimpor guru ke Malaysia, negara kita menjadi tempat pelatihan guru-guru Malaysia. Sementara saat ini, selain kualitas SDM kita berada di peringkat ke-119, jauh di bawah Malaysia yang berada pada peringkat 61 (UNESCO), standar kesejahteraan guru di Malaysia pun jauh dari standar kesejahteraan guru di Indonesia. Kita mungkin juga harus introspeksi soal kualitas guru pada masa itu dan saat ini. Pada kurun waktu 50-an, guru-guru yang selain menguasai ilmu yang diajarkan, juga memiliki penguasaan bahasa asing seperti Inggris dan Belanda. Belum lagi sikap dan ketulusan pengabdian mereka bisa menjadi contoh di masyarakat.

Berkaitan dengan perbandingan antara Indonesia dan Malaysia dalam hal penggajian, standar profesionalisme guru-guru di Indonesia juga terus menurun. SDM guru yang rendah sering dikaitkan dengan masalah penghasilan dan penguasaan mereka terhadap teknologi, seiring dengan perkembangan zaman. Bila hal tersebut menjadi problem utama dunia pendidikan berkaitan dengan kualitas SDM guru, masalah peningkatan gaji tidak dapat berjalan sendiri. Pola perekrutan calon guru, pelatihan, atau **peningkatan SDM bagi guru dalam wujud beasiswa ataupun pelatihan/diklat** juga perlu diprogramkan. Bila semata-mata menitikberatkan pada peningkatan kesejahteraan tanpa mau berusaha meningkatkan kemampuan, justru dapat menjadi bumerang bagi dunia pendidikan.

Tanpa bermaksud menghalangi usaha peningkatan kesejahteraan guru, apalagi ada rapelan yang tertunda, Tesis ini saya harap bisa menjadikan kita mau introspeksi,

betapa besar masalah dalam dunia pendidikan. Kemerosotan kualitas pendidikan tidak semata-mata tanggung jawab guru di sekolah. Pemerintah juga perlu membuat kerangka kebijaksanaan ke depan yang lebih menjamin peningkatankualitas pendidikan dengan sarana dan prasarana yang lebih memadai. Dengan kata lain, peningkatan anggaran pendidikan merupakan tugas utama yang harus dirumuskan. Usaha meningkatkan kesejahteraan guru juga harus disertai peningkatan partisipasi masyarakat dalam bidang pendidikan. Kita harus turut peduli terhadap kesejahteraan tenaga pendidik. Masa depan anak-anak kita bergantung pada mereka

Jika manusia Indonesia yang dibutuhkan di masa depan diindikasikan oleh kualitas-kualitas sebagaimana disebutkan di atas, maka harus ada kebijaksanaan yang relevan. Kebijakan itu, pertama pembangunan pendidikan harus diprioritaskan. Jika selama ini kita terlena, dimana meletakkannya sebagai persoalan yang sekunder, maka ke depan pandangan itu harus diubah. Pembangunan pendidikan mesti kita letakkan di nomor satu. Sebab dengan pembangunan pendidikan inilah rakyat Indonesia akan dapat bertahan hidup, akan survive di tengah kompetisi global.

Dengan selesainya Tesis ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak DR. Ade Ahmad Rozi MBA., yang telah memberi bimbingan dan membantu saya sehingga selesainya penulisan Tesis ini.
2. Bapak-Bapak dan Ibu Dosen Magister Manajemen Universitas Mercu Buana yang telah membimbing saya mengenal tentang ilmu Manajemen
3. Rekan-rekan saya yang telah banyak membantu memberi motivasi kepada saya sehingga selesainya penulisan ini, terutama kepada Ir. H. Mu'adz Chalik.
4. Bapak-bapak pimpinan Sekolah Gandhi yang telah memberi peluang kepada saya untuk melakukan penelitian dan survey.
5. Serta seluruh Pihak-pihak yang telah membantu saya selama melakukan penelitian ini.

Akhirnya harapan saya mudah-mudahan apa yang saya tulis dalam Tesis ini dapat berguna hendaknya bagi para Guru dan pihak-pihak yang berkecimpung dalam dunia pendidikan.

Jakarta, 15 Agustus, 2006.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR SINGKATAN	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Pembatasan Masalah	13
1.4. Rumusan Masalah-masalah	13
1.5. Tujuan Penyusunan Tesis	14
1.6. Kegunaan Penelitian	15
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	17
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	17
2.1.1. Hubungan Diklat dan Kinerja	19
2.1.2. Hubungan Motivasi dan Kinerja	21
2.1.3. Analisa Kerja	21
2.2. Kajian Pustaka dan Teori	22
2.2.1. Kinerja	22
2.2.2. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	29
2.2.3. Motivasi	42
2.3. Hubungan Diklat dan Kinerja	52
2.4. Hubungan Motivasi dan Kinerja	56

2.5. Kerangka Pemikiran	58
2.6. Hipotesis	60
BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN	62
3.1. Objek Penelitian (termasuk tempat dan waktu)	62
3.2. Metode Penelitian	62
3.3. Teknik Analisis Data	69
3.4. Uji Validitas dan Realibilitas	70
3.5. Uji Asumsi	74
3.6. Pengujian Parameter Model	77
3.7. Waktu dan Jadwal Penelitian.	81
BAB IV. OBJEK DAN METODE PENELITIAN	82
4.1. Uraian Singkat Tentang Tempat Penelitian	82
4.2. Hasil-hasil Penelitian.	92
4.3. Metode Analisa Data	108
4.4. Diskusi Pada Hipotesa yang Dibuktikan	115
4.5. Diskusi Pada Hasil Essay	117
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	118
5.1. Kesimpulan	118
5.1.1. Pembuktian Hipotesa	118
5.1.2. Karakteristik Responden	120
5.1.3. Pendapat Responden Tentang Program ini	120
5.2. Saran-saran	121
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Model Hipotesa dari *Durbin-Watson test*
- Tabel 2. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- Tabel 4. Komposisi Responden Berdasarkan Lama Kerja
- Tabel 5. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Subvariabel Instruktur
- Tabel 6. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Subvariabel Kurikulum
- Tabel 7. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Subvariabel Metode
- Tabel 8. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi
- Tabel 9. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja
- Tabel 10. Validitas Dari Item Kuesioner
- Tabel 11. Status Validitas Variabel Metode Diklat
- Tabel 12. Status Validitas Variabel Instruktur Diklat
- Tabel 13. Status validitas Variabel Kurikulum Diklat
- Tabel 14. Status Validitas Variabel Motivasi
- Tabel 15. Status Validitas Variabel Kinerja Guru
- Tabel 16. Status Reliabilitaas Dari Semua Variabel Penelitian
- Tabel 17. Hasil Uji Asumsi Normalitas nilai Kolmogorov-Smirnov
- Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas (VIF)
- Tabel 19. Hasil Uji Homoskedastisitas
- Tabel 20. Tabel Signifikansi Variabel Bebas

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Hierarki kebutuhan Maslow
- Gambar 2. Kerangka Penelitian
- Gambar 3. Kerangka Pemikiran dan Pengasalan Kuesioner
- Gambar 4. Tabel Rencana Waktu dan Jadwal Penelitian.
- Gambar 5. Komposisi Jenis Kelamin Responden
- Gambar 6. Komposisi Tingkat Pendidikan Responden
- Gambar 7. Komposisi Responden berdasarkan Lama Kerja
- Gambar 8. Plot nilai residual terhadap responden
- Gambar 9. Plot Nilai Prediksi Y terhadap Nilai Variabel Kurikulum
- Gambar 10. Plot Nilai Prediksi Y terhadap Nilai Variabel Motivasi

DAFTAR SINGKATAN

DIKLAT	: Pendidikan dan Pelatihan
KI	: Keterampilan Intelektual
EEK	: Efisiensi dan Efektifitas Kerja
KKHK	: Kuantitas dan Kualitas Hasil Kerja
TJD	: Tanggung Jawab dan Disiplin
SD	: Sadar Diri
MEBM	: Menghayati Etika Belajar
KK	: Konsisten dan Konsekwen
INSTR	: Instruktur
MTD	: Metode
FAS	: Fasilitas
MOT	: Motivasi
T&D	: Training and Development



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian Tesis

Lampiran 2. Daftar Kuesioner dan Essay

- a. Daftar Pertanyaan
- b. Essay

Lampiran 3. Data Statistik (Input dan Output SPSS)

- a. Input Data SPSS
- b. Output Data SPSS

