

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU YAYASAN JIHADIYAH PALEMBANG

Yussi Rapareni  
STIE Abdi Nusa Palembang

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the form of education and training and to determine the effect on the productivity of the education and training of teachers in the Foundation Jihadiyah Palembang. This research was conducted in Palembang Jihadiyah Foundation. The design of this study is quantitative. The sampling technique used in this study is sampling saturated. Sampling is a sampling technique is saturated when all members of the population used as a sample by the number of respondents 30 sample. Data analysis methods used are validity, reliability, simple regression analysis and coefficient of determination, using SPSS 16.0 for Windows. The results showed that there is a positive effect between the variables of education and training of teacher productivity Foundation Jihadiyah Palembang. The relationship between education and training with teacher productivity obtained value of  $R = 0.973$  this value is included in the correlation is quite high due to near 1. While the value of  $t$  table = 1.697.  $t$  count  $>$   $t$  table then there is a positive relationship between education and training with teacher productivity Foundation Jihadiyah Palembang. Therefore it can be concluded that education and training variables significantly affect the productivity of teachers in Palembang Jihadiyah Foundation.*

**Keywords:** Education, Training, Productivity, Teacher

### **PENDAHULUAN**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan tantangan yang makin kompetitif dalam dunia pendidikan saat ini dan untuk menjawab tantangan perkembangan dunia pendidikan di masa depan. Sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta terus berbenah diri dan meningkatkan kualitas melalui prestasi anak didiknya. Keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah tersebut, guru memegang posisi strategis. Oleh karena itu, dalam reformasi pendidikan seyogyanya guru harus menjadi titik awal dalam penataannya. Manakala dunia cenderung ke arah materialistis dan konsumerisme, profesi guru semakin lama semakin terpuruk. Guru telah menjadi semacam komoditi yang diperlukan tetapi tidak dihargai. Usaha pembenahan profesi dan peningkatan etos kerja guru tidak mudah. Masalah guru bukan hanya penggajiannya yang rendah, juga bukan disebabkan masalah-masalah teknis belaka tetapi masalahnya kompleks karena merupakan refleksi dari perubahan besar di dalam masyarakat, yaitu pentingnya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi penting jabatan guru tersebut adalah : kompetensi bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan serta kompetensi bidang hubungan dan pelatihan/pengabdian masyarakat.

Pengembangan profesionalisme guru meliputi peningkatan kompetensi. Peningkatan produktivitas dan kesejahteraannya. Guru sebagai profesional dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, wawasan, dan kreativitasnya. Citra guru sebagai profesi, agar mendapat kepercayaan publik perlu melakukan peningkatan mutu produktivitasnya. Kekuatan eksistensi suatu profesi bergantung pada kepercayaan publik. Masyarakat percaya bahwa layanan pendidikan di sekolah yang diperlukan itu hanya dapat diperoleh dari guru. Kepercayaan publik menjadi faktor kunci untuk mengokohkan identitas profesi dan memungkinkan anggota profesi guru akan menjalankan fungsinya dengan cara-cara profesional. Profesi guru tertantang untuk dapat mengembangkan keprofesionalannya. Faktor mendasar yang terkait erat dengan Produktivitas adalah kepuasan guru yang berkaitan dengan kesejahteraan. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor, imbalan jasa, rasa aman, hubungan antar pribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesempatan diri. Kelima faktor tersebut belum dapat terwujud sepenuhnya dalam lingkungan kehidupan guru masa kini.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Guru Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan pada hakekatnya adalah upaya-upaya untuk mengadakan perubahan. Dalam prosesnya, untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan tenaga, waktu, dan seperangkat informasi yang harus disampaikan pada jangka waktu tertentu. Menurut Nitisemito (1996:122), menyatakan pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari guru atau para pegawainya sesuai dengan keinginan suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya prestasi kerja guru yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh suatu sekolah yaitu meningkatkan efektifitas guru dan menjaga kestabilannya. Dalam rangka menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pendidikan, dan pelatihan merupakan suatu keharusan.

Menurut Hasibuan (2005:70) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

1. Produktivitas guru, melalui pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja akan meningkatkan, kualitas produksi semakin baik karena *technical skill* dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik.
2. Efisiensi, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
3. Pelatihan, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelatihan yang lebih baik dari pegawai kepada perusahaan atau instansi, karena pemberian pelatihan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.
4. Moral, melalui pendidikan dan pelatihan maka moral para pegawai akan lebih baik karena keahlian dan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

5. Karir, dengan pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai akan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya di dasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
6. Konseptual, dengan pendidikan dan pelatihan pimpinan akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.
7. Kepemimpinan, dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan seseorang akan lebih baik, hubungan antar teman sekerja akan menjadi luas, motivasinya akan lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
8. Balas jasa, dengan pendidikan dan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah, insentif) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin baik.

Setelah tujuan dapat dicapai, maka suatu instansi akan dapat memperoleh keuntungan-keuntungan tambahan yang lain, sehingga sebenarnya melalui pengembangan instansi atau perusahaan tersebut akan mendapat keuntungan yang lebih besar baik langsung maupun tidak langsung. Adapun keuntungan yang dapat diperoleh setelah tujuan tercapai adalah : mengurangi pengawasan, meningkatkan harga diri, meningkatkan kerjasama antar mereka, memudahkan pelaksanaan tugas, memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai investasi instansi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan untuk mendukung tujuan instansi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:76-78) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Peserta. Peserta pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasar, pengalaman kerjanya, usia, dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
2. Pelatih/Instruktur. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*-nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.
3. Fasilitas pelatihan. Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelatihan.
4. Kurikulum. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkan yang tepat sangat sulit.
5. Dana pelatihan. Dana yang tersedia untuk pelatihan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Menurut Zamroni dan Jalal (2006) pemberian pendidikan dan pelatihan bagi para guru dapat dibedakan atas jenis Pendidikan dan Pelatihan serta penyelenggaraannya yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan profesionalisme guru yaitu berupa pemberian pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan situasi belajar mengajar dikelas untuk menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Sedangkan penyelenggaranya dimulai dari tingkat daerah, tingkat provinsi, atau tingkat nasional.
2. Pendidikan dan Pelatihan profesionalisme guru mata pelajaran yaitu: pemberian pengetahuan serta keterampilan yang dapat menambah wawasan pengetahuan bidang studi atau mata pelajaran dan dapat diaplikasikan pada siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Sedangkan penyelenggaranya juga dimulai tingkat daerah, tingkat provinsi atau tingkat nasional.

Sehubungan dengan pembinaan guru, menurut Zamroni dan Jalal (2006) dapat dilaksanakan melalui berbagai program yaitu :

- 1) Pelatihan melalui Program Pendidikan dan Pelatihan Guru (PPPG) dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP).
- 2) Pembinaan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- 3) Pemberdayaan Asosiasi Guru Mata Pelajaran.
- 4) Pemberian penghargaan dan perlindungan terhadap guru.
- 5) Penyempurnaan Keputusan Menteri Pendidikan tentang angka kredit guru.
- 6) Peningkatan frekwensi penilaian angka kredit guru.
- 7) Pembinaan kegiatan pengembangan profesi guru.
- 8) Peningkatan pemahaman guru terhadap Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Dengan pelaksanaan program pembinaan guru maka Produktivitas guru dapat ditingkatkan seperti melalui pelatihan di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta pemberian pemahaman kepada guru tentang kurikulum.

### **Produktivitas Guru**

Istilah Produktivitas berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi guru atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Produktivitas (prestasi guru) adalah hasil guru selama periode tertentu yang dimulai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Produktivitas adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Lako (2004) dalam Sinurat (2007:22) menyatakan bahwa produktivitas dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.

Deskripsi dari Produktivitas menyangkut tiga komponen penting yakni: tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku guru yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Hasibuan (1995:36) menyatakan Produktivitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

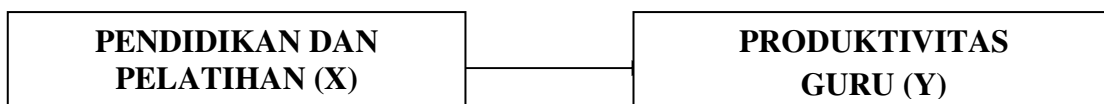
Menurut Mathis dan Jacson (2001:91), produktivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Produktivitas adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada suatu organisasi

antara lain: 1) Kuantitas *output*. 2) Kualitas *output*. 3) Jangka waktu *output*. 4) Kehadiran ditempat kerja. 5) Sikap kooperatif (Mathis dan Jacson, 2001:91)

Menurut Mulyana (2007:14), produktivitas guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi :

- 1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri.
- 2) Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Guru, maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur pada Gambar 1:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas guru Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang.

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Manfaat mengetahui ruang lingkup penelitian adalah agar peneliti dapat memanfaatkan perhatiannya pada bidang penelitian. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut: a. Pendidikan dan Pelatihan, b. Produktivitas guru. Penelitian ini dilakukan untuk seluruh guru Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang. Penelitian ini dibatasi pada masalah MSDM, khususnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas guru.

### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

#### a. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) sumber data yaitu:

##### 1) Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian, dalam hal ini adalah guru Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan jawaban pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner kepada guru.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak luar perusahaan, termasuk pengkajian literatur, hasil penelitian sebelumnya serta sumber-sumber lain yang ada relevannya dengan masalah yang dibahas.

#### b. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa macam antara lain: kuisioner, Wawancara, dan Studi Pustaka.

#### Populasi dan Sampel

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. Jadi dengan demikian populasi bukan merupakan orang saja tetapi juga benda alam yang lain. Populasi bukan hanya jumlah yang ada pada subyek/obyek yang dipelajari tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang

#### Definisi Operasional Variabel

Konsep harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, agar dapat diteliti secara empiris, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Berdasarkan pada teori-teori yang diuraikan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas (X) di sini adalah Pendidikan dan Pelatihan, dimana dimensinya adalah: Peserta, Pelatih/Instruktur, Fasilitas pelatihan, Kurikulum, Dana pelatihan.
- b. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel terikat (Y) disini adalah Produktivitas Guru di Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang, yang diukur melalui:
  - 1) Kuantitas, yaitu jumlah atau hasil pekerjaan
  - 2) Kualitas, yaitu mutu pekerjaan
  - 3) Ketepatan waktu, yaitu standar waktu yang telah ditetapkan
  - 4) Kejujuran, yaitu absensi (jam masuk dan jam pulang)
  - 5) Sikap, yaitu mendukung visi dan misi sekolah dengan tulus

#### Pengukuran Data Variabel

Setelah ditetapkan *item-item* dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala *likert* (Sugiyono, 2004). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pertanyaan tersedia pilihan yang telah diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan. Skor yang dipergunakan di mulai dengan skor tertinggi lima dan skor terendah satu.

#### Teknik Analisis Data

##### Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data berdasarkan hasil perhitungan statistik (SPSS Versi 16.00). Data penelitian ini adalah data kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan. Jadi hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan sehingga dalam penelitian ini menggunakan analisis: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

##### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Sekaran (2006), rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas guru

a = Intersep/konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel bebas 1

X<sub>1</sub> = Pendidikan dan Pelatihan

e = Tingkat kesalahan/error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden karyawan pada Yayasan Pendidikan Jihadiyah adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Identitas Pendidikan Responden

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1.	SD	0	0
2.	SMP	0	0
3.	SMA/Sederajat	3	10
4.	Diploma	4	13,34
5.	S1	23	76,66

Sumber: Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang, 2012

Pendidikan responden yang paling dominan pada tabel 2 di atas adalah tingkat S1 dengan jumlah 23 orang (76,66%). Sedangkan urutan kedua adalah responden yang berpendidikan Diploma dengan jumlah 4 orang (13,34%). Responden yang berpendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 3 orang (10%) sedangkan untuk SD dan SMP tidak ada.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas adalah S1 sejumlah 23 orang (76,66%). Dengan demikian, dapat kita pahami bahwa tingkat pendidikan sarjana sudah banyak. Hal ini dikarenakan pendidikan guru harus minimal S1 sesuai dengan ketentuan Dinas Pendidikan dan diharapkan para guru dapat terus meningkatkan kualitas melalui pendidikan formal maupun informal.

**Tabel 2.** Identitas Masa Kerja Reponden

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1.	< 5	3	10
2.	5 – 10	3	10
3.	11 – 15	6	20
4.	16 – 20	7	23,33
5.	21 – 25	5	16,67
6.	26 – 30	4	13,34
7.	31 – 35	1	3,33
8.	> 35	1	3,33

Sumber: Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang, 2012

Berdasarkan tabel di atas, bahwa responden dengan masa kerja yang paling banyak adalah masa kerja 16 – 20 tahun sejumlah 7 orang (23,33%). Sedangkan urutan kedua responden yang mempunyai masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 6 orang (20%). Urutan ke tiga responden dengan masa kerja 21 – 25 tahun sebanyak 5 orang (16,67%), antara 26 - 30 tahun sebanyak 4 orang (13,34%). Sedangkan untuk < 5 dan 5-10 tahun

masing-masing sebanyak 3 orang (10%) dan 31 – 25 tahun dan > 35 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (3,3%).

### Data Jawaban Responden untuk Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan 30 responden yang menjawab pernyataan tentang variabel Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari 20 pernyataan, dari lima indikator variabel Pendidikan dan Pelatihan, diperoleh jawaban responden seperti tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.** Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No	Pertanyaan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Peserta yang mengikuti diklat adalah semua guru Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang.	0	2	9	17	2
2.	Saya sering menjadi peserta bila sekolah mengadakan diklat untuk guru.	0	3	9	15	3
3.	Saya dengan senang hati mengikuti setiap diklat yang diadakan.	0	2	7	19	2
4	Menjadi peserta diklat adalah hal yang menyenangkan.	0	0	10	20	0
5	Instruktur/pengajar harus memiliki kualifikasi sebagai pemateri dalam memberikan pelatihan.	0	0	10	20	0
6	Instruktur harus mampu memotivasi anda untuk giat belajar dalam pelatihan	0	2	9	17	2
7	Instruktur sangat membantu anda memahami isi pelatihan dengan cara komunikasi yang baik dengan anda.	0	0	10	20	0
8	Setiap instruktur bekerja secara profesional dalam memberikan pelatihan.	0	3	9	18	0
9	Fasilitas pelatihan yang disiapkan sekolah sangat mendukung.	0	2	7	19	2
10	Dengan fasilitas yang ada membuat saya bersemangat mengikuti pelatihan.	0	2	9	17	2
11	Fasilitas peltihan yang diberikan oleh sekolah disesuaikan dengan jenis pelatihan yang diikuti.	0	2	9	17	2
12	Dengan fasilitas yang sangat baik, saya termotivasi untuk terus mengikuti pelatihan.	0	3	9	15	3
13	Kurilulum yang baik sangat mendukung proses belajar mengajar.	0	2	7	19	2



14	Bila ada perubahan kurikulum, saya sangat tertarik untuk mengikutinya.	0	0	10	20	0
15	Ada beberapa kurikulum lokal di sekolah yang berbeda dengan sekolah lain.	0	0	10	20	0
16	Perubahan kurikulum membuat saya harus selalu siap.	0	2	9	17	2
17	Bila ada pelatihan, sekolah selalu memberikan dana kepada kami para guru yang mengikuti pelatihan.	0	0	10	20	0
18	Dana pelatihan membuat saya lebih termotivasi	0	3	9	18	0
19	Dana yang terbataspun tidak menyurutkan semangat saya untuk mengikuti pelatihan.	0	2	7	19	2
20	Pelatihan buat saya adalah sesuatu yang sangat penting walaupun dengan dana yang relative minim.	0	2	9	17	2

Sumber : Data diolah, 2012

#### **Data Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas Guru**

Berdasarkan 30 responden yang menjawab pernyataan tentang variabel produktivitas guru yang terdiri dari 20 pernyataan, dengan 5 indikator variabel produktivitas guru, diperoleh jawaban responden seperti tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.** Variabel Produktivitas Guru

No	Pertanyaan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Kecakapan Kerja	0	2	9	17	2
2.	Keterampilan	0	3	9	15	3
3.	Pengalaman	0	2	7	19	2
4	Kesungguhan	0	0	10	20	0
5	Hasil Kerja	0	0	10	20	0
6	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas	0	2	9	17	2
7	Tanggung Jawab di tempat tugas	0	0	10	20	0
8	Mengutamakan kepentingan umum	0	3	9	18	0
9	Memikul resiko	0	2	7	19	2
10	Memelihara barang milik negara	0	2	9	17	2
11	Ketaatan pada peraturan	0	2	9	17	2

12	Ketepatan Waktu	0	3	9	15	3
13	Sikap sopan santun	0	2	7	19	2
14	Laporan Hasil kerja	0	0	10	20	0
15	Penyesuaian pendapat	0	0	10	20	0
16	Pengambilan keputusan	0	2	9	17	2
17	Pemberian saran yag baik	0	0	10	20	0
18	Penguasaan bidang tugas	0	3	9	18	0
19	Pemberian teladan	0	2	7	19	2
20	Pengembangan kerjasama	0	2	9	17	2

Sumber : Data diolah, 2012

### Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas pada istrumen penelitian ini dihitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dari total skor variabelnya, hasil perhitungan ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total (Validitas)*. Berkaitan dengan analisis item, menurut Suliyanto (2006: 149) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif skor total serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r_{hitung}$  (Korelasi skor item terhadap skor total/*Corrected Item-Total Correlation*) = 0,3; jadi apabila  $r$  positif > 0,3 maka item valid dan reliabel. Sedangkan  $r$  negatif < 0,3 maka item tidak valid sekaligus tidak reliabel. Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.** Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

Variabel	Dimensi	No. Item Pertanyaan	r Hitung	Ket
Pendidikan dan Pelatihan (X)	Peserta	1	0,900	Valid
		2	0,864	Valid
		3	0,533	Valid
		4	0,843	Valid
	Pelatih/Instruktur	5	0,843	Valid
		6	0,900	Valid
		7	0,843	Valid
		8	0,525	Valid
	Fasilitas Pelatihan	9	0,533	Valid
		10	0,900	Valid
		11	0,900	Valid

	Kurikulum	12	0,864	Valid
		13	0,533	Valid
		14	0,843	Valid
		15	0,843	Valid
		16	0,900	Valid
	Dana Pelatihan	17	0,843	Valid
		18	0,525	Valid
		19	0,533	Valid
		20	0,900	Valid

**Sumber :** Data diolah tahun 2012

**Tabel 6.** Uji Validitas Produktivitas Guru (Y)

Variabel	Dimensi	No. Item Pertanyaan	r Hitung	Ket
Produktivitas Guru (Y)	Kualitas <i>Output</i>	1	0,900	Valid
		2	0,864	Valid
		3	0,533	Valid
		4	0,843	Valid
	Kuantitas <i>Output</i>	5	0,843	Valid
		6	0,900	Valid
		7	0,843	Valid
		8	0,525	Valid
	Jangka Waktu <i>Output</i>	9	0,533	Valid
		10	0,900	Valid
		11	0,900	Valid
		12	0,864	Valid
	Kehadiran ditempat Kerja	13	0,533	Valid
		14	0,843	Valid
		15	0,843	Valid
		16	0,900	Valid
	Sikap Kooperatif	17	0,843	Valid
		18	0,525	Valid
		19	0,533	Valid
		20	0,900	Valid

**Sumber :** Data diolah Tahun 2012

## Uji Reliabilitas

Selanjutnya, metode hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian yang menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*, dengan batasan 0,6. Menurut Sekaran (2006) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument yang dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian memiliki reliabilitas dan dapat digunakan.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	20

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	20

## Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi baik regresi sederhana maupun berganda merupakan teknik analisis yang dimaksudkan untuk memprediksi seberapa jauh nilai independen dirubah, oleh karenanya regresi dipergunakan manakala antara satu dengan variabel lain secara konseptual memiliki hubungan kausal atau fungsional. Jadi analisis regresi dilakukan setelah didahului dengan analisis korelasi (Sugiyono, 2004: 203). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Guru pada Yayasan pendidikan Jihadiyah Palembang.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :  
Y = Produktivitas guru  
a = Intersep/konstanta  
b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel bebas 1  
X<sub>1</sub> = Pelatihan  
e = Tingkat kesalahan/error

Perhitungan koefisien regresi berdasarkan hipotesis di atas, dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16, dimana untuk analisis statistik regresi sederhana (satu variable independen) koefisien regresi dinyatakan dalam *symbol R coefficient*, sedangkan untuk analisis statistik regresi berganda dipergunakan *symbol β coefficient*, dan untuk koefisien determinasi disimbolkan R<sup>2</sup>. Besarnya pengaruh penelitian berdasarkan model dapat dilihat dari hasil analisis regresi pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.986	2.839		3.517	.002
Pendidikan dan Pelatihan	.857	.039	.973	22.193	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Guru

Berdasarkan informasi responden yang diolah melalui tabel di atas untuk menjelaskan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang terjadi. Oleh karena itu, diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 7,986 + 0,857X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Konstanta (a) = 7,986 ini menunjukkan harga konstanta dimana jika variabel bebas yaitu Pendidikan dan pelatihan = 0, maka terbentuknya produktivitas guru pada Yayasan pendidikan Jihadiyah Palembang tetap sebesar 7,986 satuan. Koefisien X (b) = 0,857, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas guru pada yayasan pendidikan Jihadiyah 2 sebesar 0,857 satuan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengatur seberapa jauh kemampuan variabel bebas yang dimasukkan dalam model untuk menjelaskan variabel terikat. Dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika  $R^2$  semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu, model semakin baik. Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki besar pengaruh yang dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 10.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.973 <sup>a</sup>	.946	.944	2.132	1.802

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,973 atau sama dengan 97,3% artinya pengaruh antara variabel Pendidikan dan pelatihan dengan variabel produktivitas guru erat. Besar *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,946 atau sama dengan 94,6% artinya variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas guru hanya sebesar 5,4%. *Standar error of the estimate* pada penelitian ini adalah sebesar 2,132. Semakin besar R berarti pengaruh semakin erat.

### Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu Pendidikan dan pelatihan Yayasan pendidikan Jihadiyah Palembang mempunyai pengaruh positif

terhadap variabel terikat yaitu produktivitas guru pada Yayasan pendidikan Jihadiyah 2 Palembang. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} = 22,193$  sedangkan  $t_{tabel} = 1.697$ . Berdasarkan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas guru pada Yayasan pendidikan Jihadiyah Palembang.

## PENUTUP

Berdasarkan penelitian ini variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas guru pada Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang. Besar  $R^2$  ( $r^2$ ) adalah 0,946 atau sama dengan 94,6% artinya variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas guru hanya sebesar 5,4%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu.SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, cetakan ke tujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isi Teori, dan Solusi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Amara Books.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyana, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinurat, Sahala P. 2007. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta : Erlangga.
- Zamroni dan Fasli Jalal. 2006. *Makalah Seminar Nasional Kompetensi dan Profesional Guru*. Dipresentasikan 7 November 2006.