

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI
MENGAJAR GURU UPTD SD NEGERI 151
INPRES SABANTANG KECAMATAN
TANRALILI KABUPATEN MAROS**

**USMAN SUPRIADI
NIM : 1560302183**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI
MENGAJAR GURU UPTD SD NEGERI 151
INPRES SABANTANG KECAMATAN
TANRALILI KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**USMAN SUPRIADI
NIM : 1560302183**

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal dengan judul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Mengajar Guru UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang**. Guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan dan memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis dibantu oleh berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung turut memberikan bantuannya. Pertama-tama, penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak, terutama kedua orang tua atas segala pengertian, bimbingan dan doanya. Berkah doa, kasih sayang, dukungan, dan bimbingan serta dukungan semangatnya yang tulus selama ini banyak berkorban ikhlas lahir dan batin dalam mendidik, membina, merawat, membesarkan, dan mendampingi peneliti mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya. Semoga Allah maha pengasih senantiasa memberikan rahmat-NYA atas kalian.

Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada Bapak Dr.H.Muhammad Basir, SE.,M.Si dan Muh. Alam Nasyrah Hanafi, SE, S.Pd, MM selaku pembimbing I dan II atas pengarahan, waktu, ketegasan, motivasi, ketulusan hati, dan kesabarannya dalam membimbing peneliti menyelesaikan Skripsi ini. Semoga Allah membalas atas segala kebaikan Bapak dan Ibu dengan berlipat-lipat kebaikan. Amin.

Tak lupa pula penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, Msc.,Phd. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros
2. Bapak Dr. Dahlan, S.E., M.M Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Nur Pratiwi, S.E., M.Sc Selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Dosen-dosen yang telah memberikan ilmunya selama saya menempuh pendidikan di Universitas Muslim Maros.
5. Guru mengajar dan Teman-teman serta pacar saya Terimah kasih atas bantuannya.
6. Teman-teman kuliah di Universitas Muslim Maros khususnya kelas sdm II atas supportnya serta bantuan yang diberikan kepada saya dalam menyusun Skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis, senantiasa bernilai pahala disisi Allah SWT, penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga sangat memungkinkan adanya kesalahan dan kekurangan baik dalam hal penyajian dan penulisannya. Untuk itu kritik dan saran dari berbagai pihak tetap penulis harapkan. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya. Amin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, Agustus 2019

Penulis

Usman Supriadi

ABSTRAK

USMAN SUPRIADI 2019. *“pengaruh pelatihan terhadap motivasi mengajar guru uptd sd 151 inpres sabantang”* (dibimbing oleh H. Muhammad basir dan muh. Alam nasrah hanafi.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi mengajar guru sd negeri 151 inpres sabantang kecamatan tanralili kabupaten maros sumber data dalam penelitian ini adalah data internal yang diperoleh dari subjek dengan metode survey menggunakan kuesioner populasi dalam penelitian ini adalah dari seluruh guru mengajar dan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan format skala likter metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji t keseluruhan metode penelitian diolah menggunakan program IBM SPSS ver 24.

Hasil penelitian adalah bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi mengajar guru.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Pelatihan.....	9
1. Pengertian Pelatihan	9
2. Tujuan Pelatihan.....	10
3. Jenis-jenis Pelatihan.....	10
4. Prinsip Pelatihan.....	11
5. Sasaran Pelatihan	12
6. Indikato-indikator Pelatihan	12
C. Motivasi.....	14
1. Pengertian Motivasi	14
2. Jenis-jenis Motivasi	15
3. Tujuan Motivasi	16
4. Langkah-langkah Motivasi	16
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
6. Motivasi Mengajar Guru	18
7. Indikator Motivasi.....	20
D. Penelitian Terdahulu	20
E. Kerangka Fikir.....	22
F. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
B. Jenis dan Sumber Data.....	23
C. Teknik Pengumpulan Data.....	24
D. Popoulasi dan Sampel	25
E. Metode Analisis Data.....	26
F. Definisi Operasional Variabel.....	29

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
A. Sejarah SD Negeri 151 Inpres Sabantang	30
B. Visi dan Misi SD Negeri 151 Inpres Sabantang.....	31
C. Struktur Organisasi.....	31
D. Uraian Fungsi dan Tugas	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan	49
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	52
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 2.1. Penelitian Terdahulu	20
Table 3.1. Intrepertasi Korelasi	27
Table 4.1. Rencana Jadwal	30
Tabel 5.1. Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur dan tingkat pendidikan	43
Tabel 5.2. Hasil perhitungan uji validitas pelatihan dan motivasi mengajar	44
Tabel 5.3. Hasil pengujian uji reliabilitas pelatihan dan motivasi	45
Tabel 5.4. Hasil autpout SPSS berdasarkan analisis regresi linier sederhana	46
Tabel 5.5. Hasil autpout SPSS koefisien korelasi pelatihan terhadap motivasi mengajar guru	47
Tabel 5.6. Hasil autpout SPSS koefisien determinasi	48
Tabel 5.8. Hasil autpout SPSS melalui uji hipotesis (uji t)	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Skema Kerangka Pikir.....	22
Gambar 2. Struktur Organisasi	32

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan kualitas lembaga pendidikan saat ini, suatu lembaga pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan pembelajaran secara optimal dengan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkesinambungan. Maka setiap lembaga pendidikan yang ada saat ini harus mempunyai tanggung jawab secara sosial untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang akan timbul dimasyarakat. Keberagaman lembaga pendidikan ditengah-tengah masyarakat menjadikan adanya tanggung jawab pada setiap lembaga pendidikan agar mampu mengelola tenaga pengajarnya sehingga mampu menciptakan penilaian positif masyarakat pada suatu lembaga pendidikan.

Dalam proses pendidikan yang berkualitas, salah satu faktor yang terlibat adalah pengajar, suatu lembaga pendidikan formal agar dapat menciptakan penilaian positif dari masyarakat, maka lembaga pendidikan harus memelihara kontribusi guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Untuk melaksanakan tugasnya maka dibutuhkan kinerja yang optimal pula.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sekolah dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memenuhi

peningkatan tersebut, organisasi perlu untuk menyelaraskan kinerja organisasi dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Motivasi mengajar guru merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kemampuan guru dalam bertahan serta melaksanakan tugas terhadap organisasi dimana ia bernaung. Menuntut agar seorang membangun motivasi yang baik bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan motivasi seorang guru sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, pelatihan yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Pada kenyataannya dalam kasus dunia pendidikan, pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru maupun guru yang telah lama bekerja. Guru baru membutuhkan pelatihan sebelum menjalankan tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan guru lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas yang baru. Melalui pelatihan tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya sehingga lahir motivasi dalam mengajar. Pelatihan merupakan salah satu cara dalam mengembangkan kemampuan guru dalam mendidik, karena dengan

pelatihan yang telah dilaksanakan agar dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Pelatihan merupakan suatu proses jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga guru operasional pelajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tersebut peran guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri Inpres No 151 Sabantang. Melalui pendidikan di harapkan menempa dan menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai pengetahuan pemikiran-pemikiran yang akan di sumbangkan kepada Negara dan masyarakat.

Sumber daya manusia dapat digerakan dalam rangka mencapai tujuan maka perlu di pahami adanya pelatihan terhadap guru pembelajaran, maka akantimbul dalam guru bekerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi mengajar guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

Oleh karena itu, motivasi mengajar guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki konsep motivasi mengajar yang baik

dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri seperti mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Namun ternyata pemberian motivasi tersebut dirasa belum ampuh untuk meningkatkan semangat belajar dan prestasi siswa. Selama peneliti melakukan observasi, peneliti menemukan fenomena setelah para guru absen tepat pada waktu yang ditentukan para guru tidak langsung melakukan pekerjaannya. Para pegawai tersebut ada yang pergi ke kantin terlebih dulu untuk sarapan ataupun melakukan hal lainnya di luar pekerjaannya.

Dengan diadakannya pelatihan terhadap guru tentu akan berdampak dan membawa perubahan atas motivasi mengajar guru yang maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan dalam hal ini menciptakan siswa yang berkompeten dan berprestasi. Berdasarkan paparan di atas dan mengingat begitu pentingnya pelatihan yang bisa meningkatkan kinerja, dimana kinerja akan menentukan ketercapaian tujuan organisasi. Maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Mengajar Guru UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi mengajar guru UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi mengajar guru.

2. Manfaat Praktis

a. UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros, Sebagai masukan dan sekaligus bahan informasi yang dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi pihak manajemen sekolah.

b. Peneliti, Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pelatihan dan motivasi mengajar guru.

c. Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang, khususnya

mengenai pelatihan dan motivasi mengajar guru UPTD SD Negeri
151 Inpres Sabantang

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011: 3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Serdamayanti (2014:25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Desseler (2015: 3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Herawan (2009: 231) menyatakan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

Dari uraian diatas beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang harus dilakukan oleh organisasi, yang terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian komppensasi, pengembangan dan pemutusan hubungan kerja.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job requitment, dan job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.

- h) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Dessler (2010:280) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:3) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial memperelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mangkuprawira (2010:135) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar.

Sedangkan menurut Rivai (2010:211) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku

dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan pemberian pendidikan dan pengetahuan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan metode yang mengutamakan praktek daripada teori agar karyawan semakin terampil, mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, dan sesuai standar.

2. Tujuan Pelatihan

Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pelatihan karyawan. Program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

3. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalumemperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif.

Menurut Widodo(2015: 86) jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antarlain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

4. Syarat – syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baikhendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk,dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

- b. *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

- c. *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap pesertapengembangan.

- d. *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para pesertapengembangan.

e. *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

5. Sasaran Pelatihan

Menurut Sutrisno (2009: 69) mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

6. Indikator – Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:57) Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Instruktur
 - a) Pendidikan, pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka

waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

- b) Penguasaan materi, penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Materi

- a) Sesuai tujuan, materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b) Sesuai komponen peserta, materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- c) Penetapan sasaran, materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Metode

- a) Pensosialisasian tujuan, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

- b) Memiliki sasaran yang jelas, agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.
- d. Tujuan
- a) Meningkatkan keterampilan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.
- e. Peserta
- a) Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
 - b) Seleksi, sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai

Menurut Pasolog (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:93) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”

Menurut Effendi (2009:320) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

a. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas

prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

b. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Danang(2012:198) tujuan motivasi antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

4. Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Danang (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2012:76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

- b. Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pasualang (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Faktor eksteren

- 1) Kepemimpinan
- 2) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 3) Komposisi yang memadai

- 4) Adanya penghargaan akan prestasi
- 5) Status dan tanggung jawab

b. Faktor interen

- 1) Kematangan pribadi
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Keinginan dan harapan pribadi
- 4) Kebutuhan terpenuhi
- 5) Kelemahan dan keborosan
- 6) Kepuasan kerja

6. Motivasi Mengajar Guru

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yaitu: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sedangkan pengertian guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:300) adalah orang yang kerjanya mengajar. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan kualitas manusia seutuhnya, adalah misi pendidikan yang menjadi tanggung jawab profesional setiap guru. Guru tidak cukup hanya menyampaikan materi pengetahuan kepada siswa di kelas tetapi dituntut untuk meningkatkan kemampuan guna mendapatkan dan mengelola informasi yang sesuai dengan kebutuhan profesinya.

Mengajar bukan lagi usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga usaha menciptakan sistem lingkungan yang membelajarkan subjek didik agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk pengerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mengajar guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

7. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010:162) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk berprestasi :

- 1) Target kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab

b. Resiko

- 1) Kebutuhan memperluas pergaulan
- 2) Komunikasi
- 3) Persahabatan

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- 1) Pemimpin
- 2) Duta perusahaan 999
- 3) Keteladanan

D. Penelitian Terdahulu

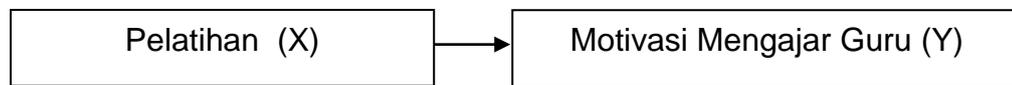
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	David Roge Yuniar (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar dilihat dari persamaan $Y = 34,101 + 0,036(x)$ dan berdasarkan hasil uji-t dapat diketahui bahwa nilai thitung memiliki signifikansi 0,634 dimana nilai signifikansi ini lebih besar dibanding dengan taraf signifikansi 5% yang ditetapkan sebagai kriteria pengujian hipotesis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa hipotesis yang diajukan yakni "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan

			Regional V Sulawesi di Kota Makassar” tidak teruji dan tidak diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar.
2	Ahmad Siala (2016)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja mengajar guru ipa di SMA 1 Morowali	Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja mengajar guru 2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru 3. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru
3	Yuyun Yuniar Darmawan (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan beberapa dan teori yang telah dipaparkan sebelumnya maka dibuatlah skema kerangka pikir untuk memberikan konseptual penelitian ini dapat digambarkan secara sederhana dengan judul pengaruh pelatihan terhadap motivasi mengajar guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kabupaten Maros sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka fikir, maka hipotesis yang diajukan adalah bahwa diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung pada UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang yang beralamat di Dusun Sabantang Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 6 (enam) Bulan, yaitu bulan Januari sampai Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada di UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari perusahaan lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum sekolah, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, visi misi, uraian tugas dan tanggung jawab.

C. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode studi kasus, dan pengumpulan data melalui penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan pengumpulan data yang diperlukan.
 - b. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.
 - c. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

- d. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah satu himpunan unit yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh guru UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan yaitu sampel sampling jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi yaitu 30 orang guru.

E. Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Menjelaskan penerapan pelatihan terhadap motivasi mengajar guru UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantayang dianalisis berdasarkan pernyataan responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, tingkat pendidikan dan umur.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi >0.30 .

a. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi >0.60 .

3. Analisis Regresi Sederhana

Regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Rumus yang digunakan sebagai berikut sumber J, Supranto (2001 : 238)

$$Y = a + bX$$

Keterangan

X = Pelatihan

Y = Motivasi Mengajar Guru

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

4. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel Data

X = Pelatihan

Y = Motivasi Mengajar Guru

Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

J. Supranto 2008

5. Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Sarwono (2006: 87) mengemukakan bahwa untuk mengukur besarnya pengaruh X (pelatihan) terhadap Y (motivasi mengajar guru) menggunakan rumus, yaitu :

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

6. Uji Hipotesesi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabelindependen yaitupengaruh pelatihan terhadap motivasi mengajar guru UPTD SD Negeri 151 Inpres Sabantang. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang signifikan bila t_{hitung} variabel tersebut lebih besar dibanding nilai t_{tabel} .

Adapun langkah-langkah yang dilakukan pada uji ini adalah:

- a. Merumuskan hipotesis
- b. Menentukan t_{tabel} dengan derajat bebas = $df: \alpha, (n-k)$
- c. Menentukan t_{hitung} dengan rumus, yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

R= Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah Periode (tahun)

Menentukan taraf nyata, taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$

Nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Dalam pengolahan data maka digunakan aplikasi program SPSS versi 23.

F. Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sistem penggajian dan prestasi kerja.

1. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya
2. Motivasi mengajar guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat SD Negeri Inpres Sabantang

SD Negeri 151 Inpres Sabantang merupakan salah satu sekolah di Desa Toddopulia Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros, sekolah ini didirikan pada tahun 1979 dan dibawah pelopori oleh H. Tongkeng dengan dana swadaya masyarakat yang merupakan sebelumnya bernama SD Inpres No 24 Sabantang. Sekolah yang berada di tengah-tengah lingkungan masyarakat yang sebagian besar mata pencaharian sebagai petani, baik petani sawah maupun petani ladang, karena daerah ini termasuk daerah pedesaan yang berdekatan dengan persawahan dan pegunungan.

SD Negeri 151 Inpres Sabantang mampu menyerap dan mengelola siswa yang sangat besar. Lahan berupa tanah seluas 1.240 m², dengan luas bangunan 9.59 m², terdiri dari 12 ruang kelas, 1 ruang guru, 1 ruang kepala sekolah, 1 gedung perpustakaan, 10 kamar mandi/WC, dan 1 kantin sekolah. Pada tahun pelajaran 2018/2019 siswa yang belajar di sekolah ini berjumlah 215 siswa. Dengan dikelola oleh 30 orang tenaga pengajar, yang terdiri dari 18 orang PNS dan 12 orang tenaga wiyata bhakti, serta 1 orang penjaga sekolah, SD Negeri 151 Inpres Sabantang mampu membawa prestasi yang cukup gemilang. Sebagai bukti dengan banyaknya kejuaraan yang diraih, baik tingkat kecamatan, kabupaten, maupun provinsi. Untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, kegiatan

ekstra kurikuler dan pendidikan karakter, sekolah ini dilengkapi dengan beberapa sarana dan prasarana. Segala fasilitas yang dimiliki oleh sekolah ini antara lain: ruang kelas, ruang perpustakaan, lapangan voli, lapangan basket, tempat parkir, toilet yang memadai, serta tempat ibadah (mushola) yang sedang dalam proses pembangunan.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Mewujudkan sekolah yang “Bersinar” (bersih, sejuk, indah, aman, dan rapi) dan menghasilkan alumni yang “Ceria” (cerdas, inovatif dan andal)

2. Misi

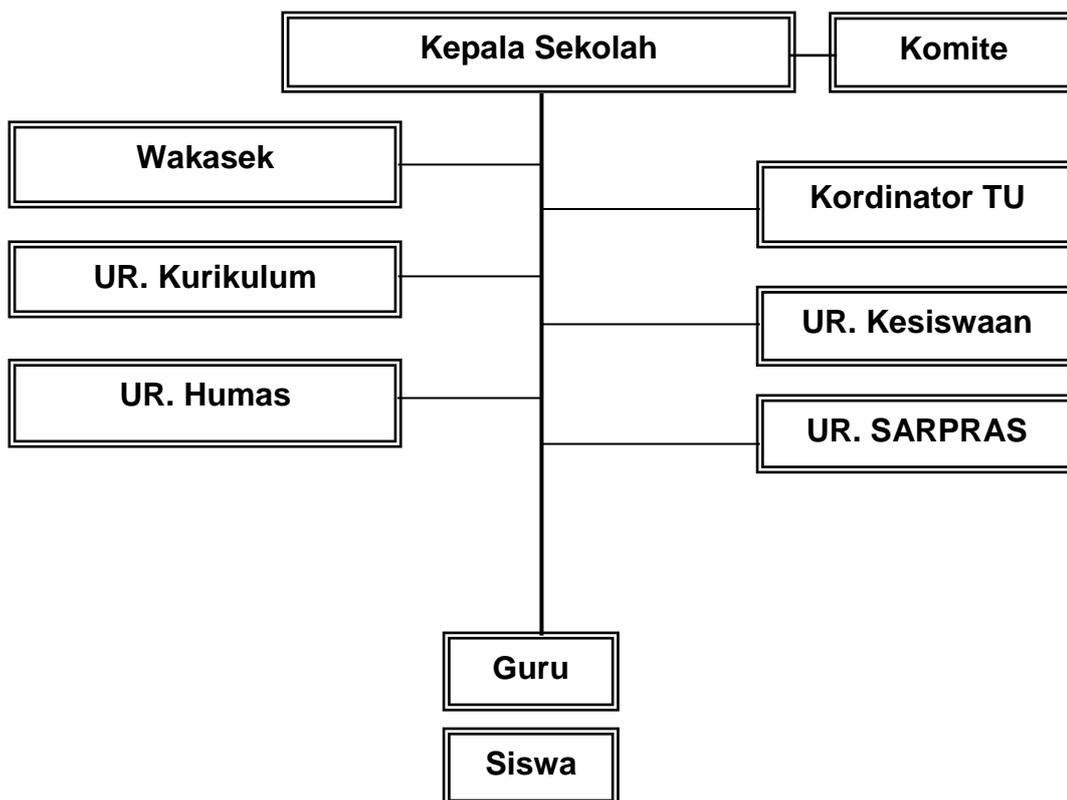
- a. Mengembangkan kegiatan kesiswaan bernuansa Keagamaan.
- b. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan semua warga sekolah, masyarakat, pengusaha dan pemerintah setempat.
- c. Meningkatkan kinerja guru untuk mencapai guru profesional.

C. Struktur Organisasi

Yang dimaksud dengan struktur organisasi sekolah adalah susunan dari personil-personil yang ada dalam lingkup organisasi sekolah yang akan memudahkan personil yang ada untuk melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Semakin banyak

kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada perluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada. Adapun susunan struktur organisasi SD Negeri Inpres Sabantang sebagai berikut



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

D. Uraian Fungsi dan Tugas

Tujuan dibentuknya struktur kegiatan organisasi adalah untuk memperoleh keefektifan dalam rangka mencapai tujuan yang di cita-citakan , karena dengan adanya pembagian tugas yang jelas maka kerja akan terarah. Dibawah ini penulis akan menguraikan sekilas tentang tugas dari masing masing komponen dari struktu organisasi sekolah tersebut.

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi dan bertugas sebagai edukator, manager, administrator dan supervisor, pemimpin, inovator dan motivator.

- a. kepala sekolah sebagai edukator bertugas melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efisien.
- b. Kepala sekoalh sebagai manager mempunyai tugas :
 - 1) Menyusun perencanaan.
 - 2) Mengorganisasikan kegiatan
 - 3) Mengarahkan kegiatan
 - 4) Mengkoordinasi kegiatan.
 - 5) Melaksanakan pengawasan.
 - 6) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan.
 - 7) Menentukan kebijakan.
 - 8) Mengadakan rapat
 - 9) Mengambil keputusan

10) Mengatur kegiatan belajar mengajar, administrasi, tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana prasarana dan keuangan/RAPNS.

11) Mengatur osis.

12) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan administrasi terkait.

c. Kepala sekolah sebagai administrator bertugas dan menyelenggarakan administrasi :

1) Perencanaan.

2) Pengorganisasian

3) Pengarahan

4) Pengkoordinasian

5) Pengawasan

6) Kurikulum

7) Kesiswaan

8) Ketatausahaan

9) Ketenagaan

10) Kantor

11) Keuangan

12) Perpustakaan

13) Laboratorium

14) Ruang ketrampilan dan seni

15) Bimbingan konseling

16) Usaha Kesehatan Sekolah.

17)Osis

18)Serbaguna

19)Media

20)Gudang

21)7K

d. Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan supervisi mengenai :

1) Proses kegiatan belajar mengajar

2) Kegiatan bimbingan dan konseling

3) Kegiatan ekstrakurikuler

4) Kegiatan ketatausahaan

5) Kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi-instansi terkait

6) Sarana dan prasarana

7) Osis

8) Kegiatan 7K

e. Kepala sekolah sebagai pemimpin

1) Dapat dipercaya , jujur, integritas dan bertanggungjawab

2) Memahami kondisi guru,karyawan dan siswa

3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah

4) Mengambil keputusan intern dan ektern sekolah

5) Membuat, mencari dan memilih gagasan sekolah

- f. Kepala Sekolah sebagai Inovator, Melakukan pembaharuan di bidang :
- 1) Kegiatan belajar mengajar
 - 2) Bimbingan dan konseling
 - 3) Ekstrakurikuler
 - 4) Pengadaan
 - 5) Melakukan pembinaan guru dan karyawan
 - 6) Melakukan pembharuan dalam menggali sumberdaya di BP3 dan masyarakat.
- g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator
- 1) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk kegiatan proses belajar mengajar atau bimbingan dan konseling.
 - 2) Mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum.
 - 3) Mengatur tuang perpustakaan yang kondusif untuk belajar.
 - 4) Mengatur halaman lingkungan seolah yang asri
 - 5) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara sekolah dan lingkungan.
 - 6) Menciptakan hubungan yang harmonis antara sekolah dan lingkungan.
 - 7) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah dalam mendelegasikan kepada wakil kepala sekolah.

2. Wakil Kepala Sekolah.

Wakil kepala sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Menyusun perencanaan membuat program kegiatan dan pelaksanaannya.
- b. Pengorganisasian.
- c. Pengarahan.
- d. Pengkoordinasian.
- e. Pengawasan.
- f. Penilaian.
- g. Penilaian identifikasi pengumpulan data
- h. Penyusunan laporan.

3. Bidang kurikulum.

- a. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
- b. Menyusun pembagiantugas para guru dan jadwal pelajaran.
- c. Mengatur penyusunan program pengajaran (Program semester, program satpel dan persiapan mengajar, penjabaran dan penyusunan kurikulum).
- d. Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler.
- e. Mengatur pelaksanaan program penilaian, kriteria kenaikan kelas, kelulusan dan laporan kemajuan belajar siswa serta pembagian raport dan STTB.
- f. Mengatur program perbaikan dan program pengajaran.

- g. Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
- h. Mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran.
- i. Mengatur mutasi siswa.
- j. Melakukan supervisi administrasi dan akademis

4. Bidang kesiswaan

- a. Mengatur program dan pelaksanaan BK.
- b. Mengatur dan mengkoordinasi pelaksanaan &K (Keamanan, Kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan kesehatan dan kerindangan).
- c. Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi kepramukaan, PMR, KIR, UKS dan Paskibraka.
- d. Mengatur program Pesantren.
- e. Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah.
- f. Menyelenggarakan cerdas cermat dan olahraga prestasi.
- g. Menyeleksi calon yang diusulkan mendapatkan beasiswa.

5. Sarana dan prasarana.

- a. Merencanakan sarana dan prasarana untuk menunjang KBM.
- b. Merencanakan program pengadanya.
- c. Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana.
- d. Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian.
- e. Mengatur pembukuanya.
- f. Menyusun laporan.

6. Bidang hubungan masyarakat.

- a. Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan BP3 dan peran BP3
- b. Menyelenggarakan baksos dan kepariwisataan.
- c. Menyelenggarakan paneran.
- d. Menyusun laporan.

7. Guru

Guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan KBM secara efektif dan efisien. Tugas guru meliputi :

- a. Membuat perangkat dan program pengajaran.
- b. Melaksanakan kegiatan pengajaran.
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar mengajar (Ulangan harian, Ulangan umum dan ujian akhir)
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Mengisi daftar nilai siswa.
- g. Melaksanakan kegiatan bimbingan (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam kegiatan belajar mengajar.
- h. Membuat alat peraga.
- i. Menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni.
- j. Mengikuti kegiatan pengemngan dan masyarakat kurikulum.
- k. melaksanakan tugas tertentu di sekolah.

- l. Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggungjawabnya.
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa.
- n. Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran.
- o. Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum.
- p. mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

8. Wali Kelas

Wali kelas membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengelolaan kelas.
- b. Penyelenggaraan administrasi yang meliputi :
 - 1) Denah tempat duduk siswa.
 - 2) Papan absensi siswa.
 - 3) Daftar pelajar kelas.
 - 4) Buku kegiatan pembelajaran dan buku kelas.
 - 5) Tatatertib siswa.
- c. Menyusun pembuatan statistik.
- k. Pengisian daftar kumpulan siswa.
- l. Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- m. Pembuatan mutasi siswa.
- n. Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar.

9. Siswa.

Siswa adalah obyek dari subyek dalam pendidikan, karena mereka aset yang akan menjadi tumpuan orang tua yang nantinya akan menjadi manusia yang berguna tidak saja bagi orang tuanya melainkan juga dari masyarakat sekitar sebagaimana yang telah kita harapkan bersama.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada guru yang menjadi obyek sampel pada penelitian ini yang berkenan untuk mengisi daftar pernyataan yang telah disajikan dalam bentuk kuesioner. Hasil pengisian kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung kepada seorang guru yang menjadi sampel pada SD Negeri 151 Inpres Sabantang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu teknik dimana semua populasi di jadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi yaitu 30 orang guru

2. Deskripsi Data Responden

Penyajian deskriptif data penelitian bertujuan agar dapat melihat profil dari data penelitian tersebut yang berhubungan antar variabel dalam penelitian. Data deskriptif responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yang akan dideskripsikan. Karakteristik tersebut antara lain meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 5.1. Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur dan tingkat pendidikan Guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan	12 orang 18 orang	40 60
Umur Responden : 1. 0-20 Tahun 2. 21-30 Tahun 3. 31-40 Tahun 4. 41 Tahun Keatas	2 orang 14 orang 9 orang 5 orang	6,6 46,7 30 16,7
Tingkat Pendidikan : 1. Tingkat SMA / SMK 2. Tingkat Diploma Tiga 3. Tingkat Sekolah Tinggi (S.1) 4. Pasca Sarjana	2 orang 3 orang 24 orang 1 orang	6,7 10 80 3,3

Sumber data : Data primer diolah 2019

Dari tabel diatas, dapat dilihat karakteristik jenis kelamin memiliki persentase responden guru laki – laki sebanyak 12 orang atau sebesar 40% kemudian perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 60%. Kemudian tingkat umur responden terdiri dari 0 – 20 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,6% selanjutnya dari 21 – 30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7% dan pada 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 30% sedangkan pada umur 41 tahun keatas sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%. Responden dari tingkat pendidikan, yaitu pendidikan tingkat SMA atau SMK sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7% dan tingkat Diploma Tiga sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, selanjutnya pendidikan tingkat sekolah tinggi (S.1) sebanyak 24 orang atau sebesar

80% dan tingkat pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%.

3. Deskripsi Pelatihan Terhadap Motivasi Mengajar Guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sistem penggajian dan prestasi kerja.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya

Motivasi mengajar guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil penyebaran kuisisioner serta hasil olah data kuesioner yaitu pelatihan sebagai variabel independen (bebas) sedangkan motivasi mengajar sebagai variabel dependen (terikat), hasil penyebaran kuisisioner

tersebut diperoleh data langsung dari guru yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Dari hasil penyebaran angket tersebut, maka perlu diuji dengan uji kuisioner berdasarkan uji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 5.2. Hasil perhitungan uji validitas pelatihan dan motivasi mengajar Guru Pada SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X)	P1	0.461	0.3	Valid
	P2	0.792	0.3	Valid
	P3	0.450	0.3	Valid
	P4	0.735	0.3	Valid
	P5	0.472	0.3	Valid
	P6	0.421	0.3	Valid
	P7	0.652	0.3	Valid
	P8	0.388	0.3	Valid
Motivasi Mengajar Guru (Y)	P1	0.760	0.3	Valid
	P2	0.560	0.3	Valid
	P3	0.654	0.3	Valid
	P4	0.384	0.3	Valid
	P5	0.493	0.3	Valid
	P6	0.606	0.3	Valid
	P7	0.358	0.3	Valid
	P8	0.683	0.3	Valid

Sumber : Data telah diolah 2019

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian.

5. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha. Hasil perhitungan berdasarkan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.3. Hasil pengujian uji reliabilitas pelatihan dan motivasi mengajar guru SD negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X)	0,666	Reliabel
Motivasi Mengajar Guru (Y)	0,691	Reliabel

Sumber : Data telah diolah 2019

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama.

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang andal
>0.20-0.40	Agak andal
>0.40-0.60	Cukup andal
>0.60-0.80	Andal
>0.80-1.00	Sangat andal

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument metode pelatihan adalah sebesar 0,666 sedangkan motivasi mengajar guru adalah sebesar 0,691. Ini artinya bahwa tingkat keandalan berada pada nilai *cronbach's alpha* sebesar >0.60-0.80 maka dapat dinyatakan bahwa semua konsep pengukur masing – masing variabel dan kuesioner

adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang “handal” (dapat diandalkan).

6. Uji Regresi Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linier sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pelatihan terhadap motivasi mengajar guru. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linier sederhana:

Tabel 5.4. Hasil output SPSS berdasarkan analisis regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,073	3,458		,889	,382
	Pelatihan	,896	,101	,858	8,838	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer diolah 2019

Dari fungsi regresi diatas, dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan hasilnya bersifat konstan atau bernilai 0 maka motivasi mengajar guru adalah sebesar 3.073. Pelatihan memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0.896 maka jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1000, maka motivasi mengajar guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,896.

a. Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Semen Bosowa Maros diukur dengan menggunakan koefisien korelasi dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.5. Hasil autpout SPSS koefisien korelasipelatihan terhadap motivasi mengajar guru

Model Summary

Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,858^a	,736	,727	1,278	,736	78,111	1	28	,000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, korelasi pelatihan terhadap motivasi mengajar guru diperoleh hasil sebesar 0,858. Artinya korelasi kedua variabel tersebut sangat kuat karena berada pada nilai interval koefisien koerlasi sebesar 0,80 – 1,000. Korelasi antara variablepelatihan terhadap motivasi mengajar guru dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, jadi ada hubungan yang signifikansi antara pelatihan dengan motivasi mengajar guru pada SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili.

b. Uji Determinasi

Untuk mengukur besarnya pengaruh pelatihan terhadap motivasi mengajar guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili, maka digunakan analisis koefisien diterminasi sebagai berikut:

Tabel 5.6. Hasil output SPSS koefisien determinasi pelatihan terhadap motivasi mengajar guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,858 ^a	,736	,727	1,278	,736	78,111	1	28	,000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Data primer diolah 2019

Hasil pada tabel menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 0,736 atau 73,6% variabel motivasi mengajar guru (y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Sedangkan sisanya yaitu 26,4% (100%-73,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Uji t (uji hipotesis)

Uji prsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis pada penelitian terbukti, melalui program SPSS dibawah ini adalah :

Tabel 5.8. Hasil output SPSS melalui uji hipotesis (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,073	3,458		,889	,382
	Pelatihan	,896	,101	,858	8,838	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer diolah 2019

Hipotesis yang diajukan adalah diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka ditemukan nilai Sig sebesar 0,000 ini artinya bahwa nilai sig yang ditemukan dibawah nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa signifikan. Sedangkan t_{tabel} untuk $df = N-2$, $N = 28$ 05 adalah sebesar 1,70113 lebih kecil dari pada t_{hitung} yaitu sebesar 8,838. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan signifikan.

B. Pembahasan

Dari hasil uji kuisisioner validitas menyatakan bahwa semua pernyataan kuisisioner pelatihan dan motivasi mengajar dinyatakan valid karena diatas nilai standar sebesar 0,3. Sedangkan uji reliabilitas juga dinyatakan reliabel karena semua nilai kuisisioner pelatihan dan motivasi mengajar guru diatas standar sebesar 0,6.

Hasil pada tabel menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan R^2 adalah sebesar 0,736 atau 73,6% variabel motivasi mengajar guru (y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Sedangkan sisanya yaitu 26,4% ($100\% - 73,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hipotesis yang diajukan adalah diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru SD Negeri 151 Inpres Sabantang Kecamatan Tanralili. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka ditemukan nilai Sig sebesar 0,000 ini artinya bahwa nilai sig

yang ditemukan dibawan nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa signifikan. Sedangkan t_{tabel} untuk $df = N-2$, $N = 28$ 05 adalah sebesar 1,70113 lebih kecil dari pada t_{hitung} yaitu sebesar 8,838. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima dan signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi mengajar guru itu dengan cara meningkat pemberian pelatihan baik pelatihan secara kurikulum maupun secara tingkat pendidikan. Pemberian pelatihan ini agar meningkatkan kualitas guru tersebut sehingga meningkatnya motivasi mengajar seorang guru sehingga berdampak pada prestasi siswa. Selain dengan mempertimbangkan latarbelakang pendidikan sertapengalaman, pelatihan yang diberikan kepada guru harusproporsional yang disesuaikan dengan kebutuhan kurikulum dan kebutuhan siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan penelitian sebelumnya oleh Ahmad Siala (2016) dengan judul Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja mengajar guru ipa di SMA 1 Morowali. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja mengajar guru, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik simpulan:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru dimana T hitung lebih besar dari pada T tabel.
2. Pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi mengajar guru sehingga yang diajukan dapat diterima,

B. Saran

Dari simpulan yang diuraikan tersebut dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi siswa, maka pihak sekolah perlu memperhatikan dan mempertahankan konsep pelatihan kepada guru guna menciptakan motivasi mengajarnya,
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan atau menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak digunakan dalam penulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh. PT Indeks. Jakarta Barat.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Effendy. F. 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas*. Salemba Medika. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Herawan, E. dan Hartini, N. 2009. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Dalam Riduwan (Penyunting). *Manajemen Pendidikan*. CV Alfabeta, Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Mangkuprawira. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Supranto. 2008. *Statistik teori dan aplikasi*. PT. Gelora Aksara Prata. Jakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.

Sumber Lain :

34 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

35 Team Pustaka Phoenix, Kamus Besar Bahasa Indonesia, PT Media Pustaka Phoenix Jakarta Selatan, 2008, hlm. 300.

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Maros,

2019

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i
Guru SD 151 Inpres Sabantang
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Muslim Maros. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Mengajar Guru.

Saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i . namun demikian jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Peneliti

Usman
NIM. 1560302183

PENGARUH PELTAIHAN TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR GURU UPTD SD 151 INPRES SABANTANG

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur : Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja di Institusi : Tahun
Status Pegawai :
Unit Kerja :
Alamat Tempat Tinggal :

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jika jawaban ternyata awalnya keliru, maka tanda rumput (√) yang keliru tersebut akan dicoret(c) dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali akan diberi tanda centang (√).
3. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

RR = Ragu – Ragu (3)

S = Setuju (3)

SS = Sangat Setuju (4)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara ditempat kerja.

4. PELATIHAN

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Instruktur						
1	Guru harus memiliki kemampuan melalui jalur pendidikan formal					
2	Instruktur harus memiliki penguasaan materi dalam memberikan pelatihan kepada guru					
Materi						
3	Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan					
4	Materi yang diberikan kepada peserta (guru) harus tepat sasaran					
Metode						
5	Dalam penyampaian materi harus memiliki metode yang akurat					
6	Memiliki sasaran yang jelas guna menjamin kegiatan pelatihan efektif					
Tujuan						
7	Dalam pemberian pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan guru					
Peserta						
8	Peserta pelatihan harus berdasarkan hasil seleksi dengan memiliki semangat yang tinggi					

5. MOTIVASI MENGAJAR

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<i>Berprestasi</i>						
1	Saya memiliki target dalam proses ngajar mengajar					
2	Saya selalu memperhatikan kualitas mengajar saya					
3	Saya bertanggung jawab dalam proses ngajar mengajar					
<i>Resiko</i>						
4	Saya dituntut untuk memperluas pergaulan baik terhadap siswa maupun orang tua siswa					
5	Saya mampu berkomunikasi baik dalam proses mengajar maupun diluar proses mengajar					
6	Saya mampu membangun persahabatan terhadap siswa agar tercipta hubungan yang emosional					
<i>Pengesuaan</i>						
7	Saya memiliki sikap kepemimpinan terhadap siswa					
8	Saya memberikan contoh keteladanan kedada siswa					

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
	MOTIVASI MENGAJAR GURU								
1	4	4	5	4	4	4	4	5	34
2	5	4	5	4	5	5	4	5	37
3	4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	4	5	5	5	5	4	38
6	5	4	4	4	4	5	4	4	34
7	5	5	4	4	4	5	4	4	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	5	3	4	5	4	33
13	5	4	5	4	4	3	4	5	34
14	5	4	5	4	4	5	4	5	36
15	4	5	4	5	5	4	5	4	36
16	5	5	5	3	4	3	5	5	35
17	5	4	5	4	4	5	4	5	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	4	5	3	4	5	4	5	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	4	5	4	4	5	4	5	36
22	5	4	4	3	4	5	4	4	33
23	3	4	3	4	4	3	4	3	28
24	5	4	5	4	4	5	4	5	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	3	4	3	4	4	3	4	29
27	4	4	4	5	5	4	4	4	34
28	4	3	4	4	4	4	3	4	30
29	5	4	5	5	5	5	3	5	37
30	4	4	4	3	3	4	4	4	30

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		01-JUL-2019 18:57:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	30
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TT /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,11

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan	4,23	,504	30
Pelatihan	4,43	,568	30
Pelatihan	4,03	,490	30
Pelatihan	4,30	,535	30
Pelatihan	4,23	,679	30
Pelatihan	4,17	,379	30
Pelatihan	4,37	,556	30
Pelatihan	4,27	,521	30
TT	34,03	2,341	30

Correlations

		Pelatiha n	TT							
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,116	,247	,115	-,265	,331	,053	,674**	,461*
	Sig. (2-tailed)		,540	,189	,545	,156	,074	,780	,000	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	,116	1	,070	,805**	,444*	,133	,680**	,062	,792**
	Sig. (2-tailed)	,540		,713	,000	,014	,482	,000	,744	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	,247	,070	1	-,039	,079	,711**	-,046	,234	,450*
	Sig. (2-tailed)	,189	,713		,836	,676	,000	,808	,213	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	,115	,805**	-,039	1	,370*	-,085	,893**	-,050	,735**
	Sig. (2-tailed)	,545	,000	,836		,044	,655	,000	,795	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	-,265	,444*	,079	,370*	1	-,022	,314	-,182	,472**
	Sig. (2-tailed)	,156	,014	,676	,044		,907	,091	,336	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	,331	,133	,711**	-,085	-,022	1	-,136	,291	,421*
	Sig. (2-tailed)	,074	,482	,000	,655	,907		,473	,119	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	,053	,680**	-,046	,893**	,314	-,136	1	-,111	,652**
	Sig. (2-tailed)	,780	,000	,808	,000	,091	,473		,559	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	,674**	,062	,234	-,050	-,182	,291	-,111	1	,388*
	Sig. (2-tailed)	,000	,744	,213	,795	,336	,119	,559		,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TT	Pearson Correlation	,461*	,792**	,450*	,735**	,472**	,421*	,652**	,388*	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,013	,000	,008	,021	,000	,034	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS.

```

Reliability

Notes

Output Created		01-JUL-2019 18:57:29
Comments		
Input	Active Dataset Filter	DataSet0 <none>
	Weight Split File	<none> <none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,666	,671	8

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,254	4,033	4,433	,400	1,099	,015	8

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		01-JUL-2019 18:59:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TT /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,09

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	4,43	,568	30
Motivasi	4,07	,450	30
Motivasi	4,33	,547	30
Motivasi	4,00	,587	30
Motivasi	4,13	,507	30
Motivasi	4,27	,640	30
Motivasi	4,03	,490	30
Motivasi	4,30	,535	30
TT	33,57	2,445	30

Correlations

	Motivasi	TT							
Motivasi Pearson Correlation	1	,288	,629**	-,103	,151	,620**	,070	,692**	,760**

	Sig. (2-tailed)		,123	,000	,587	,424	,000	,713	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,288	1	,047	,261	,262	,056	,772**	,057	,560**
	Sig. (2-tailed)	,123		,806	,163	,162	,769	,000	,764	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,629**	,047	1	-,107	,083	,329	-,043	,943**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,806		,572	,663	,076	,822	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	-,103	,261	-,107	1	,463**	,092	,240	-,110	,384*
	Sig. (2-tailed)	,587	,163	,572		,010	,629	,202	,564	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,151	,262	,083	,463**	1	,205	-,018	,102	,493**
	Sig. (2-tailed)	,424	,162	,663	,010		,276	,923	,593	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,620**	,056	,329	,092	,205	1	-,139	,363*	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,769	,076	,629	,276		,463	,049	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,070	,772**	-,043	,240	-,018	-,139	1	-,039	,358
	Sig. (2-tailed)	,713	,000	,822	,202	,923	,463		,836	,052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,692**	,057	,943**	-,110	,102	,363*	-,039	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,764	,000	,564	,593	,049	,836		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TT	Pearson Correlation	,760**	,560**	,654**	,384*	,493**	,606**	,358	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,036	,006	,000	,052	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS .

```

Reliability

Notes

Output Created		01-JUL-2019 18:59:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,691	,693	8

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,196	4,000	4,433	,433	1,108	,025	8

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
 REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x.
  
```

Regression

Notes

Output Created		01-JUL-2019 19:01:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x.	
Resources	Processor Time		00:00:00,06
	Elapsed Time		00:00:00,06
	Memory Required	1356 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	33,57	2,445	30
Pelatihan	34,03	2,341	30

Correlations

		Motivasi	Pelatihan
Pearson Correlation	Motivasi	1,000	,858
	Pelatihan	,858	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	,000
	Pelatihan	,000	.
N	Motivasi	30	30
	Pelatihan	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Motivasi
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,858 ^a	,736	,727	1,278	,736	78,111	1	28	,000

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,620	1	127,620	78,111	,000 ^b
	Residual	45,747	28	1,634		
	Total	173,367	29			

- a. Dependent Variable: Motivasi
b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,073	3,458		,889	,382
	Pelatihan	,896	,101	,858	8,838	,000

a. Dependent Variable: Motivasi