

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA AKADEMIK
DI SEKOLAH GUANG MING**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

M E R Y

NIM. 500784527

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: Magister Manajemen
Sumber Daya Manusia

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Akademik di Sekolah Guang Ming” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 25 Desember 2017
Yang Menyatakan



(Mery)

NIM 500 784527

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Individu dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Akademik di Sekolah Guang Ming

Penyusun TAPM: **Mery**

NIM : 500784527

Program Studi : Magister Manajemen – Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M

Pembimbing I,



Dr. Taufani C. Kurniatun, M.M

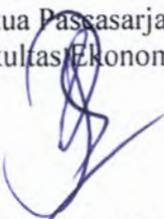
Penguji Ahli



Dr. Agus Maulana M.S.M
NIP.

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana
Fakultas Ekonomi



Rini Yayuk Priyati, SE, M.Sc, Ph.D
NIP.

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP. 195812519860110C9

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Mery
NIM : 500784527
Program Studi : Magister Manajemen – Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Individu dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Akademik di Sekolah Guang Ming

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Magieter (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 3 Maret 2018
W a k t u : 08.30 – 10.30

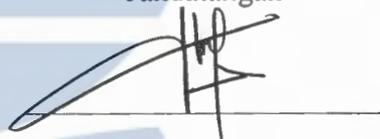
dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji:

Nama: Dra. Eko Kuswanti, M.Pd

Tandatangan



Penguji Ahli:

Nama: Dr. Agus Maulana, M.S.M



Pembimbing I:

Nama: Dr. Taufani C. Kurniatun, M.M



Pembimbing II:

Nama: Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M



PRAKATA

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu **Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si** selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak **Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu **Dra. Eko Kuswanti, M.Pd** selaku Ketua Komisi Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM), yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti ujian sebagai syarat kelulusan program pascasarjana di Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta.
4. Bapak **Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si** selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di kampus ini.
5. Ibu **Rini Yayuk Priyati, SE, M.Sc, Ph.D** selaku Ketua Pascasajana Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka Jakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di kampus ini.

6. Ibu **Dra. Rasyimah Rasyid, M.Pd** selaku Penanggung Jawab Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta, yang telah banyak membantu hingga selesainya program pendidikan dan tesis ini.
7. Mr. Sie Yi Ce selaku **Dewan Konsultan Sekolah Guang Ming** yang selalu memberi dukungan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Ibu **Kepala Sekolah Guang Ming Surabaya, Medan, Bali** yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi selama proses pembuatan tesis ini.
9. Rekan-rekan Guru dan Asisten Guru Sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan, Bali yang telah membantu proses pembuatan tesis ini.
10. Rekan-rekan penulis dan mahasiswa program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta yang telah memberikan dukungan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.

Semoga Tuhan senantiasa melimpahkan rahmat-Nya atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, dalam penulisan ini masih banyak keterbatasan dan kekurangan, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengharapkan masukan dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan tesis ini.

Jakarta, 9 Maret 2018

Mery

RIWAYAT HIDUP

Nama : Mery
NIM : 500784527
Program Studi : Magister Manajemen – Sumber Daya Manusia
Tempat/ Tanggal Lahir : Jambi/ 24 Januari 1980

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Bethel Kapuk pada tahun 1991
Lulus SMP di Bethel Kapuk pada tahun 1994
Lulus SMA di SMUN 19 pada tahun 1997
Lulus S1 Komputerisasi Akuntansi pada tahun 2001
Lulus S1 Pendidikan pada tahun

Riwayat Pekerjaan :
Tahun 2001 s/d 2003 sebagai staff accounting di PT. OSIM Indonesia
Tahun 2003 s/d 2005 sebagai guru komputer di SD Gandhi National School
Tahun 2005 s/d sekarang sebagai kepala sekolah di Sekolah Guang Ming

Jakarta, 25 Desember 2017



Mery
NIM. 500784527

ABSTRACT

THE INFLUENCES OF THE INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AND TRAINING TOWARD THE GUANG MING SCHOOL'S ACADEMIC STAFF PERFORMANCES

Mery

chenmeili.mery@gmail.comGraduate Studies Program
Indonesia Open University

To face globalization nowadays, education is an absolute thing to compete with others. Parents are not hesitate to invest the best school for their kids to get the best education, and qualities. Education must actively prepared an educated human resources that is being able to face the life challenges, either locally, regionally, nationally, and internationally. Individual characteristic and training are very much related to staffs performances. These research analyzed the influences of individual characteristic and training toward the academic staff performances at Guang Ming's School. The population of these researches are active academic staffs in Guang Ming School at Jakarta, Surabaya, Medan and Bali. Total sample for these research are 65 persons. Data is collected through questionnaire, observation and interview with analyze-descriptive methods in percentage frequency and multiple linear regretion with F Test and T Test through SPSS statistic programme. Correlation Matrix result between X1 with Y got $r = 0.582$ probability = $0.000 < 0.05$, X2 got $r = 0.550$ probability = $0.000 < 0.05$ means individual characterictic variable and training has got a significant correlation with performances. Researches result test T counts = 21.472 probalility $0.000 < 0.05$ so significant regretion model can be used to predict performances. The T test result T variable X1 value t count = 3.340 probability = $0.001 < 0.5$ and variable X2 value $t = 2.721$ probability = $0.008 < 0.05$, means individual characteristic (X1) and training (X2) influenced toward academic staff performance (Y). recommended for schools and principal are always motivate academic staffs to have a good individual characteristic, regularly held a training so the academic staff ability and skill at Guang Ming's School improved and automatically their performances also improved.

Keywords: Individual Characteristic, Training, Performances, Academic Staff.

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA TENAGA AKDEMIK DI SEKOLAH GUANG
MING

Mery
chenmeili.mery@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini pendidikan merupakan hal yang mutlak agar dapat bersaing. Orangtua tidak ragu berinvestasi menyekolahkan anak ke sekolah terbaik demi memperoleh pendidikan layak, bermutu dan memiliki daya saing tinggi. Dunia pendidikan harus berperan aktif menyiapkan sumber daya manusia terdidik yang mampu menghadapi tantangan kehidupan, baik lokal, regional, nasional maupun internasional. Karakteristik individu dan pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisis pengaruh karakteristik individu dan pelatihan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming. Populasi penelitian adalah tenaga akademik aktif di sekolah Guang Ming daerah Jakarta, Surabaya, Medan, dan Bali. Total sampel penelitian adalah 65 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara, dengan metode analisis deskriptif dalam frekuensi bentuk persentase (%) dan regresi linear berganda dengan uji f dan uji t melalui program statistik SPSS. Hasil matrik korelasi antara X1 dengan Y diperoleh $r = 0.582$ probabilitas = $0.000 < 0.05$, variabel X2 nilai $r = 0.550$ probabilitas = $0.000 < 0.05$ artinya variabel karakteristik individu dan pelatihan ada hubungan korelasi yang signifikan dengan kinerja. Hasil penelitian uji t Fhitung = 21.472 probabilitas $0.000 < 0.05$ maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Hasil uji t variabel X1 nilai t hitung = 3.340 probabilitas = $0.001 < 0.5$ dan variabel X2 nilai $t = 2.721$ probabilitas = $0.008 < 0.05$, artinya karakteristik individu (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga akademik (Y). Rekomendasi untuk pihak sekolah dan pimpinan sekolah adalah sering memotivasi tenaga akademik senantiasa memiliki karakteristik individu yang baik, secara berkala melaksanakan pelatihan agar kemampuan dan keterampilan tenaga akademik di sekolah Guang Ming meningkat dan otomatis kinerja juga meningkat.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Pelatihan, Kinerja, Tenaga Akademik.

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan	
Lembar Pengesahan	
Prakata	i
Riwayat Hidup	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Grafik	ix
Daftar Gambar	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karakteristik Individu	11
B. Pelatihan	16
C. Kinerja	28
D. Profesional Guru	34
E. Penelitian Terdahulu	37
F. Kerangka Pemikiran	39
G. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja	41
H. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	42
I. Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	45
B. Populasi dan Sampel Penelitian	47
C. Teknik Pengumpulan Data	48
D. Uji Kualitas Data Validitas dan Uji Reliabilitas	50
E. Metode Analisis Data	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Sekolah Guang Ming	54
B. Analisis Deskriptif	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	102



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Indikator pelatihan	23
Tabel 2.2	Penelitian terdahulu	37
Tabel 4.1	Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	57
Tabel 4.2	Distribusi responden berdasarkan usia	58
Tabel 4.3	Distribusi responden berdasarkan status pernikahan	59
Tabel 4.4	Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir ...	60
Tabel 4.5	Distribusi responden berdasarkan lama mengajar di sekolah Guang Ming	62
Tabel 4.6	Distribusi responden berdasarkan pengalaman mengajar sebelumnya	63
Tabel 4.7	Hasil pengujian validitas	66
Tabel 4.8	Hasil pengujian reliabilitas	68
Tabel 4.9	Hasil pencapaian variabel karakteristik individu	70
Tabel 4.10	Hasil pencapaian variabel pelatihan	73
Tabel 4.11	Hasil pencapaian variabel kinerja	76
Tabel 4.12	Hasil Kuesioner Kinerja Guru (oleh siswa)	78
Tabel 4.13	Tabel descriptive statistics	80
Tabel 4.14	Tabel correlation	81
Tabel 4.15	Tabel model summary	82
Tabel 4.16	Tabel hasil uji f-anova a	84
Tabel 4.17	Tabel hasil uji t-coefficients	85

DAFTAR GRAFIK

		Halaman
Grafik 1.1	Jumlah siswa sekolah Guang Ming Jakarta, Medan, Surabaya, Bali (per tahun ajaran)	5
Grafik 1.2	Jumlah guru terlambat kerja di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan, Bali (bulan Januari-September 2017)	7

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Lima hierarki kebutuhan Maslow	13
Gambar 2.2	Variabel Penelitian	44
Gambar 4.1	Struktur sekolah Guang Ming	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Hingga saat ini masalah pendidikan masih menjadi perhatian khusus oleh pemerintah. Menurut Staff Ahli Kemendikbud Prof. Dr. Kacung Marijan, Indonesia mengalami masalah pendidikan yang kompleks, selain tingginya angka siswa putus sekolah, masalah utama pendidikan adalah kualitas guru yang rendah dan kualitas kurikulum yang belum standar. Dari sisi kualifikasi pendidikan guru, hingga saat ini dari 2.92 juta guru baru sekitar 51% yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1 ([positivego.blogspot.co.id/masalah pendidikan di Indonesia](http://positivego.blogspot.co.id/masalah-pendidikan-di-Indonesia). diunduh tanggal 6 Oktober 2017).

Jaringan Pemantau Pendidikan Indonesia (JPPI) juga mengatakan bahwa dalam menghadapi era globalisasi, pendidikan merupakan hal yang mutlak agar dapat memiliki daya saing yang tinggi. Masalah saat ini adalah adanya ketidak-sesuaian antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Saat ini ada hampir sekitar enam juta angkatan kerja yang belum mempunyai pekerjaan. Sementara di saat yang sama, dunia usaha mengalami kesulitan untuk merekrut tenaga terampil sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan siap pakai (Republika.co.id/berita/pendidikan. diunduh tanggal 6 Oktober 2017).

Hal ini menunjukkan bahwa ada gap antara dunia industri dengan ketersediaan tenaga terampil di Indonesia. Ini penting, sebab di era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN), serbuan tenaga kerja asing akan

meminggirkan dan memensiundinikan tenaga kerja Indonesia. Untuk itu, perbaikan dan penyempurnaan kurikulum di sekolah juga harus mampu menjawab masalah ini. Hal tersebut sangat disadari oleh para orangtua yang memiliki anak usia sekolah. Mereka tidak ragu untuk berinvestasi dengan menyekolahkan anak-anak mereka ke sekolah terbaik dengan harapan dapat memperoleh pendidikan yang layak, bermutu dan memiliki daya saing tinggi. (Republika.co.id/berita/pendidikan. diunduh tanggal 6 Oktober 2018).

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, fenomena pendidikan khususnya di Indonesia saat ini menghasilkan “manusia robot”, karena pendidikan yang diberikan hanya mengedepankan penguasaan aspek keilmuan dan kecerdasan siswa. Sistem pendidikan yang *top-down* yaitu pendidikan gaya bank, dimana siswa dianggap manusia yang tidak mengerti apapun, guru mengarahkan siswa untuk menghafal isi pelajaran yang diceritakan. Jika siswa sudah mencapai nilai diatas KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal), pendidikan dianggap sudah berhasil. Pembentukan karakter di dalam diri siswa semakin diabaikan. (Kompasiana.com. diunduh tanggal 7 Oktober 2018).

Sehingga dunia pendidikan harus mampu berperan aktif menyiapkan sumber daya manusia terdidik yang mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan, baik lokal, regional, nasional maupun internasional. Sumber daya manusia tersebut tidak hanya mampu menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku sekolah maupun kuliah, tapi juga mampu memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Sumber daya manusia yang berkarakter dapat dicapai melalui pendidikan yang berbasis karakter.

Pemerintah menilai bangsa Indonesia sebagai bangsa yang besar di kawasan Asia Tenggara perlu merevitalisasi pendidikan karakter bagi generasi muda. Melalui proses pendidikan karakter bangsa, generasi muda Indonesia dididik untuk memiliki kemampuan optimal dalam mengembangkan dan memberdayakan potensi dirinya, juga dapat berkontribusi signifikan pada bangsa dan negara (Edukasi.kompas.com. diunduh tanggal 7 Oktober 2018).

Juga dikatakan bahwa pengembangan karakter peserta didik sangat penting untuk dilakukan agar mereka mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun dan berinteraksi dengan masyarakat. Kesuksesan seseorang tidak ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Pada umumnya orang-orang dikatakan sukses karena banyak didukung kemampuan *soft skill* daripada *hard skill* sehingga mutu pendidikan karakter peserta didik sangat penting untuk ditingkatkan. Kondisi masyarakat Indonesia sendiri juga lemah sekali dalam penguasaan *soft skill*, sehingga pendidikan karakter sangat penting bagi semua orang, khususnya masyarakat Indonesia.

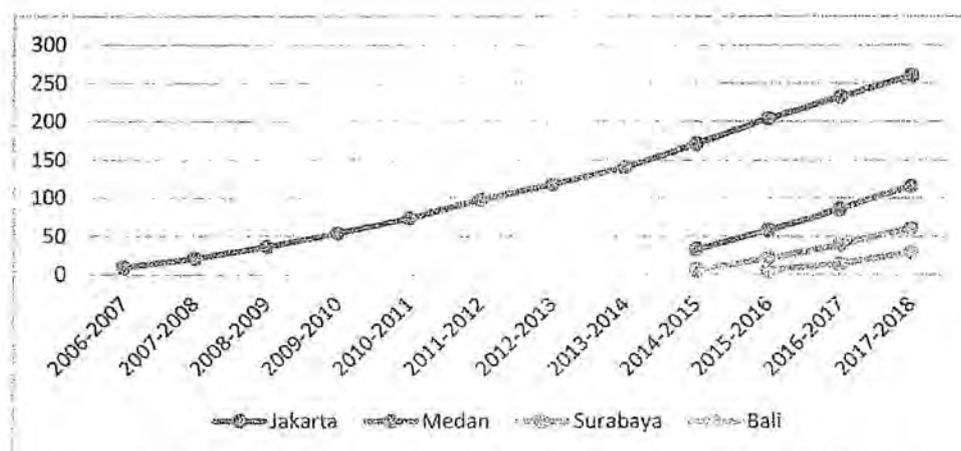
Hal yang serupa dikatakan oleh Presiden Joko Widodo, bahwa fokus pendidikan saat ini adalah pembangunan pendidikan karakter. Beliau mengimbau para guru agar membekali siswa dengan karakter-karakter yang baik dalam kegiatan belajar mengajar. Keberhasilan pendidikan karakter yang merupakan inti dari pendidikan sesungguhnya berpusat pada peran guru (kemendikbud.go.id. diunduh tanggal 7 Oktober 2018).

Berdasarkan informasi dan data statistik dari internet, belum didapat informasi terkini tentang jumlah sekolah yang berbasis pengembangan

karakter di Indonesia. Dari informasi tersebut, saat ini di Indonesia hanya ada beberapa lembaga pendidikan yang berbasis pengembangan karakter siswa seperti sekolah Tzu Chi di Jakarta, SDSN 12 di Jakarta, Indonesia Heritage Foundation di Depok, Sekolah Maitreyawira di Batam. Sehingga hal ini menjadi sulit bagi orangtua yang ingin menyekolahkan anaknya di sekolah yang berbasis pengembangan karakter, karena masih sedikit sekali pilihan sekolah yang ada.

Sekolah Guang Ming merupakan salah satu sekolah di Indonesia yang memiliki keunggulan kompetitif dari sekolah-sekolah pada umumnya dalam mengembangkan karakter siswa. Sekolah Guang Ming yang menjadi tempat penulis melakukan penelitian merupakan bidang usaha yang bergerak di bidang pendidikan. Sekolah Guang Ming berdiri sejak tahun 2006 dan sampai saat ini telah memiliki beberapa cabang sekolah di 7 wilayah Indonesia yaitu Jakarta, Jambi, Medan, Pekanbaru, Surabaya, Bali dan Palembang. Karena merupakan sekolah yang berbasis pendidikan karakter, sekolah Guang Ming memiliki sistem pengembangan karakter siswa yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas siswa dari segi karakter.

Selama 11 tahun pelaksanaannya, sekolah Guang Ming selalu komitmen memberikan pendidikan yang terbaik demi membentuk generasi penerus bangsa yang baik dan berguna. Sekolah Guang Ming juga memiliki pelanggan yaitu siswa yang potensial dan perkembangan jumlahnya cukup baik. Sekolah Guang Ming di beberapa daerah seperti Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali jumlah siswa yang mendaftar cenderung meningkat setiap tahunnya seperti yang tertera pada grafik dibawah ini:



Grafik 1.1
Jumlah Siswa Sekolah Guang Ming Jakarta, Medan, Surabaya, Bali
(Per Tahun Ajaran)

Berdasarkan data grafik diatas, terlihat sangat jelas peningkatan jumlah siswa secara terus-menerus di setiap tahun ajaran. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah beberapa daerah sekolah Guang Ming, bahwa semua orangtua yang mendaftarkan anaknya karena alasan pendidikan karakter dan kemandirian yang lebih baik bagi anak-anak mereka. Hal ini menandakan besarnya minat masyarakat terhadap jasa pendidikan yang ditawarkan sekolah Guang Ming. Dalam hal ini sekolah sebagai penyedia jasa pendidikan membutuhkan sumber daya manusia dalam jumlah dan mutu kualitas kinerja yang baik sebagai pendukung utama jasa pendidikan yaitu guru sebagai tenaga akademik.

Sehubungan dengan sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam

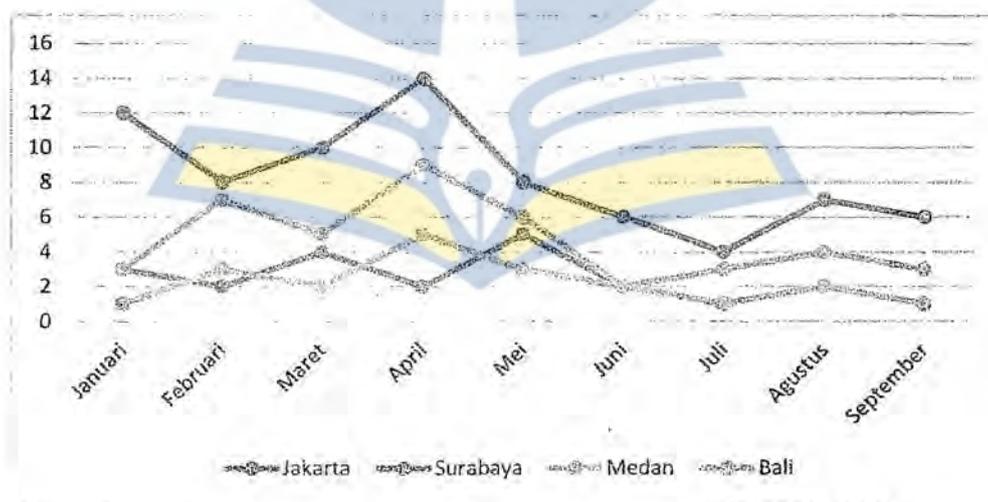
melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan menguasai bidangnya maka perlu adanya pendidikan dan pelatihan, sehingga bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tugas yang menjadi tanggung jawabnya, juga lebih terampil dalam menyelesaikan tugasnya (Ivancevich dalam Marwansyah, 2010:154).

Karakteristik individu serta pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai khususnya tenaga sumber daya manusia di dunia pendidikan yang berbasis pembentuk karakter. Dalam dunia pendidikan, kinerja tenaga akademik sangat penting dan berpengaruh besar bagi prestasi akademik maupun keberhasilan pembentuk karakter peserta didik. Kinerja yang semakin baik berpengaruh baik pula bagi peserta didik dan keberlangsungan sekolah sebagai organisasi penyedia jasa pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap guru dan asisten guru, serta wawancara langsung dengan kepala sekolah di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan, dan Bali, ternyata kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming beberapa daerah tersebut dalam hal mendidik sudah cukup baik, tetapi dalam hal karakteristik individu masih belum cukup baik. Misalnya dalam hal kualitas kerja tenaga masih ada beberapa guru yang kurang proaktif dalam bekerja, banyak guru masih belum lulus kuliah S1, kurang rajin membaca buku, beberapa guru masih kurang dalam komunikasi dengan orangtua, bahkan masih ada yang pemalu dan kurang percaya diri.

Selain itu dari sisi kuantitas tenaga akademik di Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali, masih ada beberapa guru yang kurang disiplin waktu kerja maupun mengajar, kurang bersedia bekerja diluar jam sekolah, kurang totalitas kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan dalam hal pelaksanaan tugas, masih ada guru yang mengajar kurang kreatif dan sangat konvensional, kurang semangat mengajar, pasif dalam mengajar dan menyikapi siswa, kurang tanggung jawab kerja, bahkan ada beberapa guru yang harus selalu diingatkan tanggung jawabnya. Dalam hal tanggung jawab, masih ada beberapa siswa yang kurang perhatian kepada siswa, kurang komunikasi dan membina hubungan baik dengan orangtua.

Selain itu dari laporan yang diperoleh selama pengamatan di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali, ternyata banyak guru yang disiplin dalam jam kerja tapi juga masih ada beberapa guru yang kurang disiplin dalam jam kerja seperti tertera dalam tabel berikut:



Grafik 1.2
Jumlah Guru Terlambat Kerja di Sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan, Bali (bulan Januari-September 2017)

Berdasarkan data dari grafik diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan jam masuk kerja guru-guru di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali terkadang mengalami peningkatan dan terkadang mengalami penurunan yang dapat dilihat dari garis yang ditunjukkan dalam grafik di atas. Dari hasil pengamatan dan data-data diatas, ternyata masih banyak masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming. Selain itu, tidak semua guru memiliki karakteristik individu yang cukup baik untuk memaksimalkan kinerjanya.

Sehubungan dengan masalah-masalah yang terjadi di atas dan terkait dengan beberapa penelitian terdahulu tentang karakteristik individu dan kinerja yang dilakukan oleh Abdul Rahman (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara karakteristik individu dengan kinerja. Lebih lanjut, Didik Chusnul Yakin, V. Rudy Handoko, Edy Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, dari hasil penelitian Asad Ur Rehman, Muhammad Imdad Ullah, Muhammad Abrar Ul Hag (2015) juga menghasilkan bahwa karakteristik individu mempunyai signifikan positif terhadap performansi kinerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian dari Afshan Sultana, Sobia Irum, Kamran Ahmad Nasir Mehmood (2012) menunjukkan bahwa pelatihan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Amir Elnaga dan Amen Imran (2013), dimana pelatihan berdampak positif terhadap kinerja. Pelatihan yang efektif dianggap menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja, karena dapat meningkatkan

tingkat kompetensi karyawan dan perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dr. Nelson Jagero, Hilary Vincent Comba, Michael Ndaskoi Mlingi (2012) juga menghasilkan bahwa pelatihan memiliki peran penting yang signifikan bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang tersebut diatas dan penelitian terdahulu, maka penulis melakukan penelitian di sebuah lembaga pendidikan yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Akademik di Sekolah Guang Ming”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang diungkapkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu bagi kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming?
3. Apakah karakteristik individu lebih berpengaruh terhadap kinerja, atau pelatihan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik pribadi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming, serta secara khusus memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming.
3. Menganalisis pengaruh karakteristik individu dan pelatihan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara terperinci dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan tentang pentingnya karakteristik individu dan sebuah pelatihan, serta mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam ruang lingkup manajemen strategi pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi manajemen

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan informasi pendukung terhadap kondisi organisasi saat ini dan membantu organisasi dalam membuat rencana atau strategi dalam mengembangkan performansi kinerja sumber daya manusia di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karakteristik Individu (*Individual Characteristics*)

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap bertahan. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang.

Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu.

Menurut Winardi (dalam Rahman, 2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri

dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (*individual characteristics*) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Menurut Thoha (2012:35), karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan pengharapan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Menurut Wahjono (2010:56), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Beliau juga berpendapat bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual (kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah yaitu kemahiran berhitung, pemahaman/*comprehension* verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan ingatan/*memory*), dan kemampuan fisik (kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina/ daya tahan, ketangkasan fisik, dan kekuatan).

2. Kebutuhan

Kebutuhan adalah hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup. Dalam teori kebutuhan yang dikemukakan Maslow (dalam Robbins & Coutler, 2010:110) bahwa

manusia mempunyai 5 tingkat kebutuhan atau hierarki kebutuhan seperti yang digambarkan melalui gambar berikut:



Gambar 2.1
Lima Hierarki Kebutuhan Maslow

- Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan manusia seperti makanan, minuman, udara, perumahan, dan kebutuhan fisik lainnya.
- Kebutuhan keamanan (*safety needs*) yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- Kebutuhan sosial (*social needs*) adalah kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Kebutuhan manusia demikian beraneka ragam, sehingga keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat merangsang perilaku seseorang dan terdorong untuk bekerja lebih giat dalam rangka pemuasan kebutuhan tersebut.

3. Kepercayaan

Thoha (2012:35) menyatakan bahwa kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran. Lima dimensi yang mendasari konsep dari kepercayaan yaitu integritas (kejujuran dan kepercayaan), kompetensi (pengetahuan, keterampilan interpersonal dan teknis), konsistensi (dapat diandalkan, mudah diprediksi, dan penilaian yang baik dalam mengendalikan situasi), loyalitas (keinginan untuk melindungi dan menutupi aib orang lain), keterbukaan (keinginan untuk membagi ide dan informasi dengan bebas). Integritas dan kompetensi merupakan karakteristik paling penting yang dicari oleh para individu dalam menentukan kepercayaan orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayainya dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko.

4. Pengalaman kerja

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya. Sebaliknya,

makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, terkadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Rofi, 2012:2), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Nitisemito (dalam Rofi, 2012:5-6), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dan bagi proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya memiliki kecakapan teknis serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka jadi lebih mudah dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

5. Pengharapan

Thoha (2012:35) mengemukakan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya harapan yang diinginkan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi, maka orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi. Tingginya harapan seseorang menimbulkan perilaku yang positif terutama dalam meningkatkan prestasi kerjanya, dan rendahnya harapan seseorang akan menimbulkan perilaku negatif yang akan berdampak pada kinerjanya.

B. Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013), pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Bernandian & Russell (2013:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Ivancevich (dalam Marwansyah, 2010:154), pelatihan merupakan "proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi". Pelatihan terkait dengan

keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. *“Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs”* (Dessler, 2013:273), artinya pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk membuat pegawai lebih terampil dan lebih produktif. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan/ kompetensi yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Sunarto & Sahedy (dalam Sunyoto, 2012:140), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja

Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Memaksimalkan keahlian para karyawan

Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Mengurangi waktu belajar

Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.

4. Memecahkan permasalahan operasional

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi manajer. Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.

5. Promosi karyawan

Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan program pengembangan karier. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Persepsi setiap orang tentang suatu organisasi pasti berbeda-beda baik positif maupun negatif. Disinilah peran Sumber Daya Manusia (SDM) memperjelas atau menyatukan pandangan karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai pandangan yang sama.

7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Dalam pelatihan, selain untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, juga bertujuan untuk pengembangan pribadi karyawan.

Sunarto & Sahedy (dalam Sunyoto, 2012:140) mengatakan bahwa tujuan organisasi tercapai maksimal jika karyawannya melakukan tugasnya dengan tepat dan sebaik-baiknya. Pelatihan mempunyai fokus untuk meningkatkan keterampilan/ kemampuan psikomotor karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau agar kinerjanya meningkat sehingga memberi manfaat bagi dirinya sendiri dan organisasi. Perlu diketahui bahwa pelatihan sikap karyawan juga merupakan hal yang sangat penting karena setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda. Dengan hal ini, para karyawan dapat mengetahui sikap yang diharapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sunarto & Sahedy (dalam Sunyoto, 2012:140), beberapa manfaat pelatihan karyawan antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
2. Meminimalkan waktu belajar karyawan.
3. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.

4. Melengkapi kebutuhan terhadap rencana sumber daya manusia.
5. Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.
6. Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan.

Dari teori-teori diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan manfaat pelatihan adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, menciptakan loyalitas dan kerjasama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

Program pelatihan yang dilaksanakan sesuai target dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang cakap dalam bidangnya dan siap berkompetisi di pasar. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati harapan organisasi. Dalam pengembangan program pelatihan, agar bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis.

Dessler (2013:273) mengemukakan bahwa terdapat 5 langkah dalam proses pelatihan yaitu:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan
2. Merancang keseluruhan program pelatihan
3. Mengembangkan, menyusun, dan membuat materi pelatihan
4. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan

5. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi

Menurut Bernadian dan Rusell (2012:142), metode pelatihan terdiri dari dua kategori, yaitu:

1. *Informational Methods*

Merupakan metode pelatihan yang dilakukan dengan menyampaikan informasi dari pelatih kepada peserta pelatihan yang bersifat langsung atau berorientasi guru. Cara atau teknik yang digunakan dalam metode ini seperti kuliah, presentasi audiovisual, dan *self directed learning*.

2. *Experiential Methods*

Merupakan metode mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan dengan komunikasi yang fleksibel, dinamis baik dengan instruktur, sesama peserta maupun memanfaatkan langsung fasilitas yang tersedia baik. Pelatihan ini merupakan metode yang bersifat fasilitatif dan berorientasi peserta, yang dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, studi kasus dan sebagainya. Para peserta yang turut dalam pelatihan ini dengan menuangkan pemikiran dan pengetahuannya akan berpengaruh pada perilaku masing-masing.

Menurut Dessler (2013:279), terdapat beberapa metode pelatihan, antara lain sebagai berikut:

1. *On the Job Training*, merupakan metode yang melatih seseorang untuk memperlajari pekerjaan atau tugas-tugas dalam suatu organisasi dengan terjun langsung melakukannya.

2. Magang, merupakan metode pelatihan yang terstruktur dengan proses kombinasi antara pelajaran yang di dapat sekolah dan praktek langsung di lingkungan kerja.
3. Belajar secara Informal, merupakan teknik pembelajaran yang tanpa disusun atau tidak terstruktur tetapi melalui diskusi langsung dengan rekan kerja dengan memanfaatkan perangkat/ peralatan yang seadanya.
4. *Job Instruction Training*, merupakan suatu teknik pelatihan dengan megurutkan setiap tugas pekerjaan dan poin-poin penting untuk memberikan langkah-langkah pelatihan bagi karyawan.
5. Pengajaran, merupakan metode/ cara yang digunakan dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan berupa informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.
6. Pelajaran yang terprogram, merupakan metode pelatihan terstruktur secara sistematis untuk memberikan ajaran tentang keterampilan pekerjaan dengan memberikan pertanyaan atau fakta dan mengizinkan peserta dalam menanggapi pertanyaan tersebut kemudian memberikan jawaban akurat.
7. Pelatihan dengan Peralatan Audiovisual, merupakan pelatihan dengan peralatan audiovisual (power point, pemutaran film atau video, dan lain-lain) dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan.
8. Pelatihan dengan Simulasi, merupakan metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan khusus dan dilakukan diluar pekerjaan.

9. Pelatihan berbasis komputer (*Computer-Based Training*), merupakan metode pelatihan yang menggunakan sistem berbasis komputer dengan tujuan agar karyawan atau peserta pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
10. Pelatihan berbasis internet, merupakan metode pelatihan dengan memberikan pengajaran berupa materi pelatihan secara *online* dan para karyawan atau peserta pelatihan dapat mengaksesnya.

Dalam pemilihan metode tertentu untuk digunakan pada program pelatihan harus memenuhi faktor-faktor seperti efisiensi biaya, isi program yang dikehendaki, kelayakan fasilitas, preferansi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih, dan prinsip-prinsip belajar. Menurut Mangkunegara (2011:57), pelatihan terdiri dari beberapa indikator yaitu instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan dimana masing-masing indikator tersebut terdiri dari beberapa bagian. Berikut penjelasan setiap indikator dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Indikator Pelatihan

NO	INDIKATOR		KETERANGAN
1	Instruktur	Pendidikan	Peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
		Penguasaan materi	Penguasaan materi sangat penting bagi instruktur sehingga dapat melakukan proses pelatihan dengan baik dan peserta memahami materi yang hendak disampaikan.
2	Peserta	Semangat mengikuti pelatihan	Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pu akan semangat

			mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
		Seleksi	Sebelum melaksanakan pelatihan, perusahaan melakukan proses seleksi terhadap sekelompok orang yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.
3	Materi	Sesuai tujuan	Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai perusahaan.
		Sesuai komponen peserta	Materi yang diberikan dalam pelatihan akan efektif jika sesuai dengan komponen peserta, sehingga program pelatihan dapat menambah kemampuan peserta.
		Penetapan sasaran	Materi yang diberikan harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikannya dalam melaksanakan pekerjaan.
4	Metode	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.
		Memiliki sasaran yang jelas	Pelatihan akan efektif jika memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.
5	Tujuan	Meningkatkan keterampilan	Hasil yang diharapkan dari pelatihan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian pelatihan berdasarkan indikator instruktur terdiri dari pendidikan instruktur tersebut dan penguasaannya terhadap materi pelatihan yang akan diberikan kepada peserta. Dari indikator peserta dinilai melalui beberapa hal yaitu semangat peserta dalam mengikuti pelatihan dan seleksi peserta yang dilakukan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Dalam indikator materi, dapat dinilai melalui tiga

hal yaitu materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai tujuan yang ditargetkan, sesuai komponen peserta dan harus tepat sasaran sehingga hasil pelatihan maksimal. Sedangkan dari segi metode, pelatihan dinilai berdasarkan pensosialisasian tujuan dan memiliki sasaran yang jelas. Selain itu juga dari indikator tujuan diharapkan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan peserta sehingga kualitas kinerjanya meningkat.

Untuk menilai suatu pelatihan memberi manfaat bagi perusahaan atau tidak, maka perlu dilakukan evaluasi pasca pelatihan. Salah satu metode untuk mengevaluasi hasil pelatihan adalah melalui metode *Kirkpatrick*. Kirkpatrick adalah salah seorang ahli evaluasi program pelatihan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model evaluasi yang dikembangkannya dikenal dengan istilah *Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (*training*) menurut Kirkpatrick (1998) dalam Widoko (2010) mencakup empat level evaluasi yaitu:

1. Evaluasi reaksi (*reaction evaluation*)

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta. Program pelatihan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta, sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Sebaliknya apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikutinya, maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti pelatihan tersebut. Orang akan belajar lebih baik jika mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif.

2. Evaluasi belajar (*learning evaluating*)

Ada tiga hal yang dapat diajarkan dalam program pelatihan yaitu pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan atau keterampilan pada peserta training maka program dapat dikatakan gagal.

3. Evaluasi perilaku (*behavior evaluation*)

Evaluasi pada level ke 3 (evaluasi tingkah laku) ini difokuskan pada perubahan tingkah laku peserta setelah selesai mengikuti pembelajaran, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mengikuti kegiatan pembelajaran dan kembali ke lingkungan mereka maka evaluasi level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan pelatihan. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan membandingkan perilaku kelompok kontrol dengan perilaku peserta pelatihan, atau dengan membandingkan perilaku sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan maupun dengan mengadakan survei atau interview dengan pelatih, atasan maupun bawahan peserta pelatihan setelah mereka kembali ke tempat kerja.

4. Evaluasi hasil (*result evaluation*)

Evaluasi hasil dalam level ke 4 ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta pelatihan telah mengikuti suatu program pembelajaran. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program

pembelajaran diantaranya adalah peningkatan hasil belajar, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan (*skills*). Beberapa program pelatihan mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* (kerjasama tim) yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap *impact program* (pengaruh program). Tidak semua pengaruh dari sebuah program pelatihan dapat diukur dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu evaluasi level 4 ini lebih sulit di bandingkan dengan evaluasi pada level-level sebelumnya. Evaluasi hasil akhir ini dapat dilakukan dengan membandingkan kelompok kontrol dengan kelompok peserta pembelajaran, mengukur kemampuan siswa sebelum dan setelah mengikuti pembelajaran apakah ada peningkatan atau tidak (Kirkpatrick, 1998: 61).

Dibandingkan dengan model evaluasi yang lain, model ini memiliki beberapa kelebihan yaitu:

1. lebih komprehensif, karena mencakup *hard skill* dan *soft skill*
2. objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tapi juga mencakup proses, *output* dan *outcomes*
3. mudah untuk diterapkan

Selain kelebihan tersebut model Kirkpatrick ini juga memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. kurang memperhatikan *input*
2. untuk mengukur *impact* sulit dilakukan karena selain sulit tolak ukurnya juga sudah di luar jangkauan guru maupun sekolah.

C. Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan

organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja berkaitan erat dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan/ organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh seseorang maka semakin membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru sebagai sumber daya penting dalam lembaga pendidikan, harus sesuai dengan keahlian dan bidang tugasnya. Karena jika tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Sebaliknya jika penempatan guru sesuai kemampuannya maka mereka akan maksimal menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hal ini akan sangat berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja. Seperti di sekolah Guang Ming setiap guru ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau bidangnya, sehingga setiap guru dengan senang hati mengapresiasi diri dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya karena sesuai dengan kemampuan dirinya.

Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kriteria berdasarkan perilaku ini sangat penting karena mampu mengidentifikasi bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan, khususnya bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar

personal, misalnya toko swalayan, apakah kasirnya memberikan pelayanan yang ramah atau menyenangkan pelanggan? Toko swalayan itu harus membuat daftar perilaku tertentu yang harus diikuti karyawan, perilaku-perilaku tersebut dapat diukur langsung oleh pembeli.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007:13-14) seperti yang dikutip oleh Belarmino (2013:66) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dinyatakan sebagai berikut:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Pendapat di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) terutama jika IQ superior, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pemimpin dan karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap positif (*pro*) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya sikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Kinerja seorang karyawan penting untuk dinilai apakah sesuai dengan standar kinerja atau sebaliknya, sehingga perusahaan/ organisasi dapat menyusun strategi yang lebih baik agar tujuan perusahaan/ organisasi dapat tercapai. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik organisasi maupun para karyawan. Menurut Abdullah (2014:114), standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil.

Sedangkan menurut Wilson (2012:53), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Menurut Hasibuan (dalam Yani, 2001:118), penilaian kinerja adalah

menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif dan didokumentasikan secara sistematis. Sehingga dalam melakukan penilaian kinerja karyawan harus ada interaksi positif dan kontinyu antara pemimpin dan bagian kepegawaian. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan juga sangat penting menilai kinerja karyawannya, terutama guru sebagai sumber daya manusia yang paling penting untuk menciptakan siswa yang berkualitas baik dan membuat sebuah lembaga pendidikan menang bersaing dengan lembaga pendidikan lain dalam industri jasa pendidikan. Salah satu penilaian yang dilakukan adalah apakah guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, apakah guru memberi teladan yang baik untuk setiap siswa, apakah guru rajin belajar memberi input bagi pengembangan diri sendiri, apakah guru mengalami kemajuan dalam kinerja kerja setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan sekolah.

Menurut Belarmino (2013:62-63), penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yaitu:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya, sehingga perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja bermanfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa mendatang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Berdasarkan pendapat diatas diketahui bahwa penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan khususnya pimpinan untuk menilai karyawannya apakah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Jika sesuai maka sistem perusahaan dapat dipertahankan terus baik, tapi begitu juga sebaliknya

perusahaan akan jatuh salah satunya karena faktor kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Menurut Mangkunegara (2007), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Profesional Guru

Menurut kutipan dari blog guru, dikatakan bahwa profesionalitas guru memang menjadi salah satu syarat utama mewujudkan pendidikan bermutu. Guru diuntut untuk mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Selain itu, guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran, dengan kemampuan tersebut guru dapat melaksanakan perannya dengan baik.

Menurut Mudlofir (2012:5), profesionalitas guru adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan

tugas-tugasnya. Karenanya pemerintah telah mengupayakan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan profesionalitas guru-guru di Indonesia. Sejalan dengan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dalam pasal 1 tertulis bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang membutuhkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, seorang yang profesional dapat dilihat dari kualitas sikap pengetahuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas-tugasnya, guru yang profesional dituntut untuk harus memiliki kompetensi yang layak untuk mengajar. Guru yang profesional dapat melaksanakan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Guru yang profesional mempunyai tanggung jawab pribadi sosial, intelektual, moral, dan spiritual.

Menurut Suyanto (2013:26), ciri-ciri guru profesional yaitu:

1. Ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengajarkan siswanya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik.
2. Senang memasuki organisasi profesi keguruan. Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi

profesi tersebut. Guru sebagai jabatan profesional seharusnya terus meningkatkan peran organisasi profesinya. Fungsi organisasi profesi selain untuk melindungi kepentingan anggotanya juga sebagai dinamisor dan motivator anggotanya untuk mencapai karier yang lebih baik.

3. Memiliki latar belakang kependidikan keguruan yang memadai. Keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menentukan pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan. Beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik yaitu sebagai pekerja profesional (mengajar, membimbing, dan melatih), pekerja kemanusiaan (merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki), dan petugas kemasyarakatan (mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik).

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Ynag Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal internasional dan nasional terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu kaitannya dengan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan maupun pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Abdul Rahman, 2013	<i>The Effect of Individual Characteristics, Motivation, Work Culture on Employee's Performance in Family Planning and Woman Empowerment Egancy in Donggala Regency.</i>	Karakteristik Individu dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.
Didik Chusnul Yakin, V. Rudy Handoko, Edy Sutrisno, 2013	<i>Effect of Implementation of Policies, Individual Characteristics, Organizational Characteristics on Work Motivation and Performance at the village Secretary Mojokerto</i>	Implementasi kebijakan pengangkatan sekretaris desa menjadi pegawai negeri sipil (PNS) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sekretaris desa. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekretaris desa. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretaris desa.
Asad Ur Rehman, Muhammad Imdad Ullah, Muhammad	<i>The Influence of Individual Characteristics on Organization</i>	Result of current study shows that individual characteristics have considerable relationship

Abrar Ul Hag, 2015	<i>Performance and Job Satisfaction</i>	with job satisfaction and organization performance.
Afshan Sultana, Sobia Irum, Kamran Ahmed Nasir Mehmood 2012	<i>Impact of Training on Employee Performance: a Study of Telecommunication sector in Pakistan</i>	Pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terutama di bidang telekomunikasi.
Amir Elnaga dan Amen Imran, 2013	<i>The Effect of Training on Employee Performance</i>	Pelatihan berdampak positif terhadap kinerja. Pelatihan yang efektif dianggap menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja, karena dapat meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan perusahaan.
Dr. Nelson Jagero, Hilary Vincent Komba, Michael Ndaskoi Mlingi, 2012	<i>Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania</i>	Pelatihan memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari hasil penelitian beberapa peneliti terdahulu, karakteristik individu mempengaruhi secara positif kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan pelatihan yang berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan, karena melalui pelatihan membuat motivasi kerja dan kemampuan atau keterampilan karyawan semakin meningkat, sehingga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan juga meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan.

F. Kerangka Pemikiran

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan akan dibawa olehnya manakala memasuki lingkungan baru yakni organisasi atau lainnya. Karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi.

Dalam rangka mempertinggi mutu pegawai, baik pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat, mental, maka perlu adanya pelatihan bagi karyawan, sehingga bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tugas yang menjadi tanggung jawabnya, supaya lebih terampil dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan atau *training* adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

“Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs” (Dessler, 2013:273), artinya pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang

diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan/ kompetensi yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Sunarto & Sahedy dalam Sunyoto (2012:140), tujuan pelatihan adalah memperbaiki kinerja, memaksimalkan keahlian para karyawan, mengurangi waktu belajar, memecahkan permasalahan operasional, promosi karyawan, orientasi karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Karakteristik Individu serta pelatihan sangat berhubungan terhadap kinerja pegawai; karena dari karakteristik individu kita dapat melihat bagaimana minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif untuk berprestasi dari pegawai sedangkan dari pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan.

Setelah pelatihan perlu di lakukan evaluasi terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan, apakah ada peningkatan dalam kinerja atau tidak, sehingga dapat diketahui apakah pelatihan tersebut berhasil atau tidak. Moehariono (2012:95) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan/ organisasi.

Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan maka perusahaan semakin mudah mencapai target yang ingin dicapai, dan hal ini akan semakin membantu organisasi atau perusahaan agar semakin berkembang dan menang dalam persaingan bisnis.

G. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Setiap manusia mempunyai *individual characteristics* (karakteristik individu) yang berbeda-beda. Menurut Thoha (2012:34), individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Sedangkan menurut Kopelman (dalam Rojuaniah, 2015:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik organisasi) dan *work characteristics* (karakteristik pekerjaan).

Kopelman (dalam Rojuaniah, 2015:6) menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; karakteristik pekerjaan seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas menyatakan bahwa *individual characteristics* (karakteristik individu) sangat berpengaruh terhadap

kinerja setiap individu. Semakin baik karakteristik individu maka semakin baik pula motivasi kerjanya bahkan keinginan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri individu, sehingga secara otomatis kualitas kinerja individu tersebut juga meningkat, dan perusahaan dapat lebih mudah mencapai target yang diinginkan..

H. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Dharma (2012: 281), pelatihan penting dilakukan bagi para manajer dalam mengoperasikan manajemen kinerja karyawan yang efektif. Karyawan membutuhkan pelatihan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2007), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Oleh karena itu pelatihan kerja merupakan hal yang diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai sasaran yang diharapkan perusahaan atau organisasi. Semakin

sering perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan, maka semakin meningkat pula kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga kinerja karyawan juga meningkat, dan target perusahaan dapat tercapai.

Setelah dilakukan pelatihan, perusahaan perlu juga melakukan evaluasi kinerja karyawan setelah pelatihan dengan menggunakan metode Kirkpatrick yang terdiri dari 4 tahapan evaluasi. Evaluasi setelah pelatihan dilakukan perusahaan untuk mengetahui apakah keterampilan dan kemampuan karyawan semakin meningkat sehingga mempengaruhi kinerja karyawan juga semakin baik atau sebaliknya. Jika menunjukkan kinerja yang semakin baik maka artinya pelatihan yang telah dilakukan berhasil membuat kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika hasil kinerja setelah pelatihan tidak menunjukkan perkembangan maka artinya pelatihan yang telah dilakukan tidak berhasil.

I. Hipotesis

Menurut Dantes (2012), hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian yang dilakukan di sekolah Guang Ming ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ha = Karakter individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga akademik.

H_0 = Karakter individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga akademik.

2. Hipotesis 2

H_a = Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga akademik.

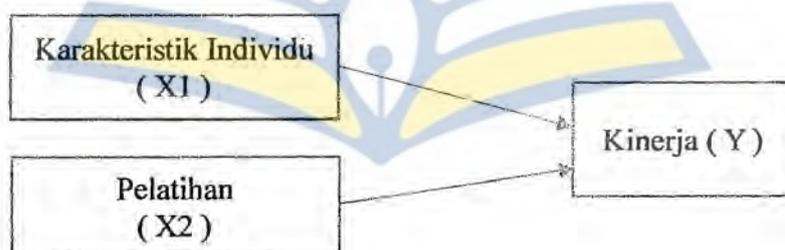
H_0 = Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga akademik.

3. Hipotesis 3

H_a = Karakteristik individu lebih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga akademik daripada pelatihan.

H_0 = Pelatihan lebih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga akademik daripada karakteristik individu.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu karakteristik individu (X_1), pelatihan (X_2) dan kinerja (Y). Variabel penelitian ini dapat dilihat berupa gambar berikut:



Gambar 2.2 Variabel Penelitian

Variabel X_1 = Karakteristik Pribadi

Variabel X_2 = Pelatihan

Variabel Y = Kinerja Guru

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009:3). Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Penelitian ini bermula dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Penelitian ini untuk menguji tentang pengaruh karakteristik individu dan pelatihan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming. Alasan dipilihnya jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu dan pelatihan terhadap kinerja seorang karyawan. Selain itu juga untuk mengetahui mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah karakteristik individu atau pelatihan yang lebih berpengaruh positif.

Metode statistik yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, sehingga variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

a. Variabel X1 adalah karakteristik individu

Definisi variabel karakteristik individu adalah baik tidaknya karakteristik individu yang dimiliki setiap karyawan terutama dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel karakteristik individu diukur berdasarkan indikator motivasi, inisiatif, keteguhan dan loyalitas. Pengukuran variabel tersebut menggunakan skala likert dengan rincian sebagai berikut:

- Skala 1. Sangat tidak setuju
- Skala 2. Tidak setuju
- Skala 3. Netral
- Skala 4. Setuju
- Skala 5. Sangat setuju

b. Variabel X2 adalah pelatihan

Definisi variabel pelatihan adalah kegiatan yang diselenggarakan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dalam hal kompetensi kerja, produktivitas, maupun keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu. Variabel ini diukur berdasarkan beberapa indikator yaitu instruktur, peserta, materi, metode pelatihan dan tujuan. Variabel pelatihan diukur dengan menggunakan skala likert dengan rincian sebagai berikut:

- Skala 1. Sangat tidak setuju
- Skala 2. Tidak setuju

- Skala 3. Netral
- Skala 4. Setuju
- Skala 5. Sangat setuju

2. Variabel Dependen (Y)

Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (tenaga akademik). Definisi kinerja karyawan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang meliputi kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Dimensi dan indikator untuk kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Variabel pelatihan diukur dengan menggunakan skala likert dengan rincian sebagai berikut:

- Skala 1. Sangat tidak setuju
- Skala 2. Tidak setuju
- Skala 3. Netral
- Skala 4. Setuju
- Skala 5. Sangat setuju

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini diperlukan populasi dan sampel untuk memperoleh berbagai data yang dibutuhkan yaitu dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Populasi

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sesuai dengan pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga akademik (guru dan asisten guru) sekolah Guang Ming yang masih aktif mengajar di sekolah Guang Ming, yang berlokasi di daerah Jakarta, Surabaya, Medan, Bali. Jumlah guru dan asisten guru yang ada di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali adalah 65 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dikarenakan populasi relatif sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling artinya seluruh populasi akan menjadi objek sampel penelitian yaitu 65 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu kuesioner kepada tenaga akademik dan wawancara kepala sekolah di beberapa kota cabang sekolah Guang Ming yang menjadi tempat penelitian ini. Kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabannya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas tujuan penelitian, sehingga mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungannya adalah cepat dan mudah dianalisa.

Kuesioner yang diberikan terdiri atas 3 jenis yaitu:

1. kuesioner yang ditujukan kepada tenaga akademik untuk memberikan penilaian mengenai karakteristik individu dan pelatihan
2. kuesioner yang ditujukan kepada para kepala sekolah di daerah yang menjadi tempat penelitian, untuk menilai kinerja tenaga akademik.
3. kuesioner yang ditujukan kepada siswa untuk menilai kinerja tenaga akademik.

Tujuan pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan kesahihan penelitian yang cukup tinggi.

1. Data yang digunakan data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data primer dalam penelitian ini merupakan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai pengaruh karakteristik individu dan pelatihan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah Guang Ming, bukan hanya yang berlokasi di Jakarta tapi juga dilakukan di cabang Medan, Surabaya dan Bali. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari sampai September 2017. Waktu pelaksanaan penelitian disesuaikan dengan waktu belajar mengajar di sekolah masing – masing daerah.

D. Uji Kualitas Data Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian data kuesioner dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini uji validitas menggunakan program SPSS versi 20.

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket/ kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan menggunakan program pengolahan data yaitu SPSS versi 20. Selain itu juga menggunakan uji statistik Alpha Cronbach's.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah *jika nilai alpha lebih besar dari r tabel maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai alpha lebih kecil dari r tabel maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten*. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$ maka kuesioner dianggap tidak reliabel, sehingga data kuesioner perlu di proses ulang dan dilakukan pengujian ulang.

E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa metode untuk menganalisis data yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2005:21), analisis deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dapat

dikatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskriptifkan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual. Analisis data yang akan dilakukan berupa analisis deskriptif dalam frekuensi berbentuk persentase (%), sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan. Proses pengolahan data dan analisa data menggunakan aplikasi program SPSS 20.

2. Analisis Kausal

Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis yang akan digunakan dengan uji partial dengan uji-t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Melalui software SPSS 20 akan diketahui koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas. Selanjutnya dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = variabel kinerja karyawan (Dependen Variabel)

a = konstanta, nilai Y apabila $X_1=X_2=0$

b_1, b_2 = koefisien regresi linear berganda

X_1 = variabel karakteristik individu

X_2 = variabel pelatihan

Uji F

Uji F dikenal dengan uji model/uji Anova, yaitu untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model dapat digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika tidak signifikan maka model regresi tidak dapat digunakan untuk peramalan.

Proses Uji F yaitu:

Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (biasanya nilai alpha 10% atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Uji T

Uji T dikenal dengan uji parsial, untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t_{hitung} . Proses uji t identik dengan proses uji f.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

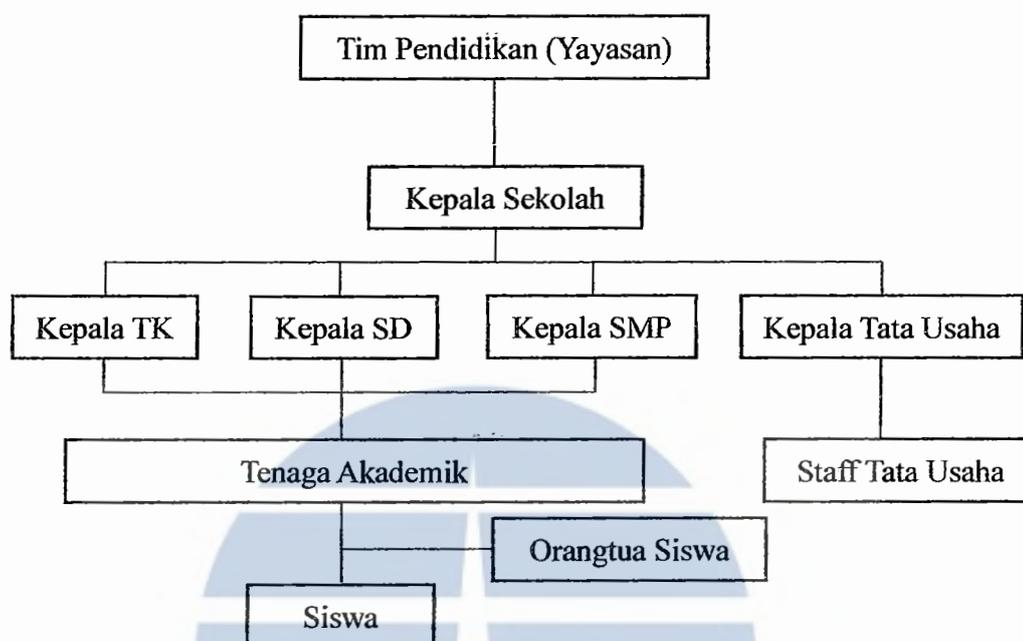
A. Gambaran Umum Sekolah Guang Ming

Sekolah Guang Ming merupakan sekolah berbasis pendidikan moral karakter, pengembangan kemampuan (*skill*), dan kemandirian. Sekolah ini berdiri sejak tahun 2006 berawal di lokasi Jakarta, lalu berkembang dengan membuka cabang di daerah Surabaya, Jambi, Pekanbaru, Medan, Bali, dan Palembang. Saat ini, sekolah Guang Ming sedang mempersiapkan tempat untuk mengembangkan sekolah di Pontianak. Saat ini di Jakarta juga sudah berada di 2 lokasi yaitu Jalan Tanjung Duren Utara 4 no. 232, Grogol, Jakarta Barat dan Taman Palem, Cengkareng, Jakarta Barat.

Visi sekolah Guang Ming adalah membentuk siswa berprestasi, mandiri dalam belajar, berkepribadian baik, sopan santun, berbakti dan beriman, membangun fondasi yang kuat bagi generasi bangsa. Misi sekolah Guang Ming adalah memberikan pendidikan berkualitas tinggi dengan intelegensi tinggi dan menanamkan karakter serta nilai-nilai moral agar tercapai *performance* akademik tinggi dengan standar kualitas moral manusia terbaik dan siap berkompetensi dan beradaptasi di tengah lingkungan global.

Untuk mencapai visi tersebut, sekolah Guang Ming berpedoman kepada 4 Pilar Utama sekolah yaitu bersyukur, beretika, jujur dan dapat dipercaya, serta mengamalkan semua yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari. 4 Pilar utama ini selalu ditekankan kepada semua tenaga akademik, karyawan

dan semua siswa untuk melakukannya dengan baik setiap hari. Struktur sekolah Guang Ming adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Sekolah Guang Ming

Sekolah Guang Ming menerima siswa dari berbagai agama, sehingga pendidikan yang diajarkan di sekolah merata untuk semua siswa. Proses penerimaan siswa didik baru melalui proses wawancara kedua orangtua calon siswa dan penilaian terhadap calon siswa. Sekolah Guang Ming juga menawarkan program belajar *fullday* kepada siswanya, hanya saja masih bersifat tidak wajib. Pembelajaran dilakukan dengan cara kreatif dan memberikan banyak pengalaman langsung kepada siswa. Masyarakat peminat sekolah ini sangat banyak karena dari informasi yang diterima oleh masyarakat bahwa sekolah ini sangat disiplin dan baik dalam membentuk karakter dan kemandirian anak.

Untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan sekolah, maka seringkali dilakukan pelatihan kepada guru, dimana guru sebagai sumber daya manusia paling penting di sekolah. Pelatihan dilakukan dengan berbagai cara kreatif untuk memberikan berbagai pembelajaran sehubungan dengan pengembangan karakter pribadi dan motivasi guru, pengembangan kemampuan guru, mengenal sifat karakter anak dan penanganannya, membuat bahan mengajar yang kreatif, teknik mengajar kreatif dan efisien, dan lain sebagainya. Sehingga dari pelatihan yang rutin dilakukan setiap tahun tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming.

B. Analisis Deskriptif

Berikut adalah penjelasan dari analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini.

1. Analisis Deskriptif Demografi Responden

Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data dalam variabel dapat dilakukan dengan menggunakan uji deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan yang sebenarnya dari objek yang di teliti berdasarkan fakta-fakta yang ada, dengan cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis berbagai macam data sehingga pada akhirnya akan dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai hasil penelitian kasus tersebut.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil jawaban responden.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif merupakan analisa terhadap hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Secara detail penjelasan analisis deskriptif dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hasil analisis mengenai jenis kelamin responden

Hasil analisis data responden di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	12	18,5
Wanita	53	81,5
Total	65	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali adalah wanita sebanyak 81,5%, sedangkan pria berjumlah 18,5%. Hal ini disebabkan karena tenaga akademik yaitu guru dan asisten guru di sekolah Guang Ming lebih banyak wanita daripada pria. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah di beberapa daerah tersebut bahwa orang yang melamar kerja sebagai tenaga akademik di sekolah Guang Ming lebih banyak wanita daripada pria. Jenis kelamin menunjukkan produktivitas kerja seseorang berdasarkan kekuatan dan kemampuan fisik dari karyawan. Selain itu sebagai tenaga akademik di sekolah, jenis kelamin wanita lebih disukai dibandingkan pria, karena wanita lebih sabar dan telaten

dalam mendidik anak. Sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja tenang akademik menjadi lebih baik.

b. Hasil analisis mengenai usia responden

Usia seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik, yang memungkinkan menjadi pertimbangan dalam pemilihan karyawan. Hasil analisis data responden di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali berdasarkan kelompok usia responden dapat dilihat secara terperinci melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	8	12,3
25-30 tahun	41	63,1
35-45 tahun	16	24,6
Total	65	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali menurut usia terbanyak adalah 25-30 tahun sebesar 63,1%, usia 35-45 tahun sebesar 24,6%, dan yang paling sedikit adalah usia <25 tahun sebesar 12,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga akademik di sekolah Guang Ming semua masih usia muda. Ada keyakinan meluas bahwa kinerja menurun dengan meningkatnya usia. Selain itu pekerja tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, beda halnya dengan pekerja muda yang lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih bisa berinovasi, dan hal ini tentu saja akan sangat

berpengaruh kepada kualitas kinerja. Sehingga di sekolah Guang Ming lebih memilih tenaga akademik yang usia muda yaitu dibawah 45 tahun. Berdasarkan hasil evaluasi Kirkpatrick, dilihat dari hasil pencapaian yang diperoleh dari pengolahan data di Microsoft excel yang rata-rata mencapai diatas 95%. Terlihat bahwa kinerja tenaga akademik cukup baik, dan hal ini tentu saja akan membuat sekolah Guang Ming lebih mudah mencapai target yang diinginkan.

c. Hasil analisis mengenai status pernikahan responden

Hasil analisis data responden di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali berdasarkan status pernikahan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum menikah	52	80,0
Menikah	13	20,0
Janda/ duda	0	0,0
Total	65	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa responden dari sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali terbanyak adalah belum menikah yaitu sebanyak 80%, dan yang sudah menikah hanya 20%, sedangkan status janda/ duda tidak ada sama sekali. Data tersebut menunjukkan bahwa tenaga akademik di sekolah Guang Ming mayoritas belum menikah. Tidak cukup studi untuk menarik kesimpulan mengenai dampak perkawinan pada kualitas kinerja. Namun riset yang konsisten menunjukkan bahwa

karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada karyawan yang belum menikah.

d. Hasil analisis mengenai pendidikan terakhir responden

Seringkali pada saat mencari pekerjaan membutuhkan syarat tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, namun tidak menutup kemungkinan pencari pekerja/ karyawan justru mensyaratkan atau memilih tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah. Hasil analisis data responden di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali berdasarkan pendidikan terakhir dari responden dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/ sederajat	23	35,4
D3	5	7,7
S1	36	55,4
S2	1	1,5
Total	65	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Dari data diatas, diketahui bahwa responden di sekolah Guang Ming Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali yang terbanyak adalah lulusan S1 sebesar 55,4%, lulusan SMA/ sederajat 35,4%, lulusan D3 sebanyak 7,7%, dan yang terdikit lulusan S2 hanya 1,5%. Berdasarkan data tersebut ternyata masih cukup banyak guru di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali yang hanya lulusan SMA, tetapi mayoritas sudah mulai kuliah aktif untuk

memenuhi persyaratan tenaga akademik seperti yang tertera dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Hasil wawancara dengan kepala sekolah Guang Ming di beberapa daerah tersebut bahwa penerimaan tenaga akademik syarat minimal pendidikan adalah SMA/ sederajat dan akan diarahkan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Pendidikan. Pendidikan merupakan suatu hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai katalisator utama pengembangan sumber daya manusia, dengan anggapan semakin terdidik seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesadarannya terhadap partisipasi dalam organisasi. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu, dan jika disertai pelatihan dan motivasi yang tepat akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sehingga jelas bahwa tingkat pendidikan akan menunjukkan tingkat pengetahuan, keahlian dan pemahaman dalam menjalankan tugasnya, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan khususnya tenaga akademik di sekolah. Berdasarkan pengolahan data Kirkpatrick didapat bahwa tenaga akademik yang lulusan S1 maupun SMA sama-sama memiliki kinerja yang baik karena telah melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah. Sehingga hal ini membuktikan bahwa dengan pelatihan setiap tenaga akademik akan lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja pun meningkat.

e. Hasil analisis responden mengenai lama mengajar di sekolah Guang Ming

Lama mengajar responden di sekolah Guang Ming dapat mempengaruhi kemampuan dan kesiapan tenaga akademik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil analisis data responden di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali mengenai lama mengajar di sekolah Guang Ming adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Mengajar di Sekolah Guang Ming

Lama Mengajar di Sekolah Guang Ming	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	8	12,3
2-5 tahun	38	58,5
> 5 tahun	19	29,2
Total	65	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa lama mengajar responden di sekolah Guang Ming dari sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali paling banyak adalah 2-5 tahun sebanyak 58,5%, sedangkan yang >5 tahun sebanyak 29,2%, dan yang paling sedikit <1 tahun hanya 12,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa cukup banyak tenaga akademik yang telah berdedikasi antara 2-5 tahun di sekolah Guang Ming, artinya mereka memiliki kemampuan dan kesiapan kinerja yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diharapkan sekolah. Berdasarkan pengolahan data Kirkpatrick didapat bahwa tenaga akademik yang memiliki pengalaman kerja 2-5 tahun dan >5 tahun sama-sama

memiliki kinerja yang baik karena telah melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah dan telah memiliki pengalaman mengajar beberapa tahun. Begitupun dengan yang pengalaman <1 tahun pun setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah Guang Ming juga memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dengan demikian terbukti bahwa kinerja tenaga kerja akademik di sekolah Guang Ming dapat meningkat dengan cukup baik.

- f. Hasil analisis mengenai pengalaman mengajar responden sebelum di sekolah Guang Ming

Pengalaman kerja seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kesiapan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, yang dapat menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja. Hasil analisis data di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali berdasarkan pengalaman mengajar responden sebelum di sekolah Guang Ming dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar
Sebelumnya

Lama Mengajar di Sekolah Guang Ming	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	35	53,8
2-5 tahun	23	35,4
> 5 tahun	7	10,8
Total	65	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Berdasarkan data dari tabel diatas, diketahui bahwa pengalaman mengajar responden sebelum di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali yang paling lama adalah <1 tahun sebanyak 53,8%, sedangkan pengalaman mengajar 2-5 tahun sebanyak 35,4%, dan >5 tahun sebanyak 10,8%. Data tersebut menunjukkan bahwa banyak sekali tenaga akademik di sekolah Guang Ming baik guru maupun asisten guru yang baru punya pengalaman mengajar sedikit, dibandingkan dengan yang sebelumnya pernah berpengalaman lama mengajar di sekolah atau lembaga pendidikan lain. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pekerjaan responden yang sekarang adalah pekerjaan yang pertama kali mereka tekuni. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Berdasarkan pengolahan data Kirkpatrick didapat bahwa tenaga akademik yang memiliki pengalaman kerja 2-5 tahun dan >5 tahun sama-sama memiliki kinerja yang baik karena telah melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah dan telah memiliki pengalaman mengajar beberapa tahun. Begitupun dengan yang pengalaman <1 tahun pun setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah Guang Ming juga memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dengan demikian terbukti bahwa kinerja tenaga kerja akademik di sekolah Guang Ming dapat meningkat dengan

cukup baik, sehingga tujuan atau target sekolah pun akan dengan mudah dicapai.

2. Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas dari variabel karakteristik individu, pelatihan dan kinerja melalui pengolahan data SPSS 20 dan Microsoft Excel, diperoleh data sebagai berikut:

a. Validitas

Suatu penelitian dinilai baik maupun buruk tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Menurut Suharsimi (2006:168), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Dengan menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel

maka butir instrumen dapat dikatakan valid, tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dari variabel karakteristik individu, pelatihan dan kinerja:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	Pertanyaan 1	0.7694	0.2058	Valid
	Pertanyaan 2	0.7331	0.2058	Valid
	Pertanyaan 3	0.7794	0.2058	Valid
	Pertanyaan 4	0.8025	0.2058	Valid
	Pertanyaan 5	0.7982	0.2058	Valid
	Pertanyaan 6	0.7817	0.2058	Valid
Pelatihan (X2)	Pertanyaan 1	0.8542	0.2058	Valid
	Pertanyaan 2	0.8415	0.2058	Valid
	Pertanyaan 3	0.7203	0.2058	Valid
	Pertanyaan 4	0.7805	0.2058	Valid
	Pertanyaan 5	0.8271	0.2058	Valid
	Pertanyaan 6	0.8036	0.2058	Valid
	Pertanyaan 7	0.8618	0.2058	Valid
	Pertanyaan 8	0.7840	0.2058	Valid
	Pertanyaan 9	0.7499	0.2058	Valid
	Pertanyaan 10	0.8464	0.2058	Valid
Kinerja (Y)	Pertanyaan 1	0.8912	0.2058	Valid
	Pertanyaan 2	0.8445	0.2058	Valid
	Pertanyaan 3	0.9166	0.2058	Valid
	Pertanyaan 4	0.9107	0.2058	Valid
	Pertanyaan 5	0.7799	0.2058	Valid
	Pertanyaan 6	0.6359	0.2058	Valid
	Pertanyaan 7	0.6991	0.2058	Valid
	Pertanyaan 8	0.8317	0.2058	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r* person correlation. Apabila nilai *r* hitung > *r* tabel, maka instrumen tersebut dikatakan valid. *R* tabel ditentukan dengan cara mencari besarnya *df* yang dapat dihitung dengan rumus $N-2$, dimana *N* adalah jumlah sampel yaitu $65-2 = 63$ dan $\alpha 0.01$. Didapat *r* tabel 0.2058 (lihat *r* tabel pada $df = 63$). Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas terhadap item pertanyaan pada variabel karakteristik individu (*X1*), variabel pelatihan (*X2*) dan variabel kinerja (*Y*) hasilnya adalah semua variabel valid atau memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi diatas 0.2058. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner baik itu dalam variabel karakteristik individu, pelatihan maupun kinerja, semuanya memenuhi persyaratan untuk dilakukan proses pengolahan data lebih lanjut karena semua variabel tersebut hasilnya valid.

b. Reliabilitas

Menurut Suharsimi (2006:178), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik. Menurut Sugiono (2005), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi

bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien tinggi berarti reliabilitas juga tinggi. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach's Alpha > 0.70 (Ghozali, 2006:45).

Hasil pengujian reliabilitas dari variabel karakteristik individu (X1), pelatihan (X2) dan kinerja (Y) ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	α hitung	Standar α	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0.864	0.70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.937	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.926	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa dari hasil pengujian data dengan program SPSS didapat ketiga variabel dalam kuesioner yaitu X1 (karakteristik individu), X2 (pelatihan), dan Y (kinerja) semuanya diatas 0.70 yang artinya semua pernyataan kuesioner dari variabel X1, X2 dan Y adalah reliabel. Artinya bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel karakteristik individu, pelatihan dan kinerja dapat dikatakan reliabel atau handal.

3. Analisis Deskriptif

Berikut adalah analisis deskriptif dari tiga variabel penelitian yaitu karakteristik individu, pelatihan, kinerja.

a. Analisis deskriptif variabel karakteristik individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Berdasarkan teori dari Rahman (2013:77) yang mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu, maka peneliti membagi 3 komponen pokok karakteristik individu yaitu motivasi, inisiatif, dan keteguhan hati.

Motivasi adalah suatu tujuan atau pendorong yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik positif maupun negatif. Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. Sedangkan keteguhan hati adalah kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Hasil pencapaian dari penyebaran kuesioner di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali, atas ketiga komponen atau indikator karakteristik individu tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pencapaian Variabel Karakteristik Individu

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Persentase (%)
Motivasi	Guru memiliki motivasi diri yang kuat untuk mendidik semua siswa agar menjadi manusia yang berguna, pribadi yang baik dan mandiri	302	92.9 %
	Guru merasa sangat bahagia jika anak didik dapat berkembang dalam semua hal	306	94.1 %
Inisiatif	Guru selalu inisiatif memikirkan/ melakukan berbagai hal demi perkembangan siswanya	304	93.5 %
	Guru selalu inisiatif memikirkan/ melakukan berbagai hal demi kemajuan sekolah	281	86.4 %
Keteguhan Hati	Guru selalu berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik-baiknya walaupun banyak kesulitan/ masalah	287	88.3 %
	Guru selalu bekerjasama baik dengan sekolah walaupun peraturan sekolah sangat ketat danuntutannya sangat tinggi	283	87,0 %

Sumber: Hasil Pengolahan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator motivasi yang memiliki pernyataan “Guru merasa sangat bahagia jika anak didik dapat berkembang dalam semua hal” yaitu sebesar 94.1 %. Hal ini

menyatakan bahwa tenaga akademik di sekolah Guang Ming memiliki motivasi yang sangat besar sebagai pendidik dan merasa sangat bahagia terhadap perkembangan anak didiknya. Hal ini dapat pemicu yang sangat kuat bagi para tenaga akademik untuk lebih maksimalkan kinerja mereka untuk menghasilkan didikan yang berkualitas baik.

Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator inisiatif yang memiliki pertanyaan “Guru selalu inisiatif memikirkan/melakukan berbagai hal demi kemajuan sekolah” yaitu sebesar 86.4 %. Hal ini menyatakan bahwa tenaga akademik di sekolah Guang Ming belum cukup memiliki inisiatif dalam memikirkan/melakukan berbagai hal demi kemajuan sekolah. Hal ini juga terlihat saat peneliti melakukan observasi di sekolah, dimana masih cukup banyak tenaga akademik yang hanya sekedar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya saja. Sehingga tentu saja secara tidak langsung kinerja tenaga akademik di sekolah akan terpengaruh menjadi kurang totalitas.

b. Analisis deskriptif variabel pelatihan

Variabel pelatihan ini berdasar kepada teori Mangkunegara (2013:62) yang membagi pelatihan menjadi beberapa indikator yaitu instruktur pelatihan, peserta, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan.

Pelatih/ instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian

yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pemimpin.

Materi pelatihan yang diberikan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dilakukannya pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja yang maksimal di tempatnya bekerja.

Metode pelatihan yang digunakan merupakan metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja kelompok dan *study visit* (studi banding).

Hasil pencapaian dari beberapa indikator variabel pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode pelatihan dan tujuan, yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh para tenaga akademik di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali setelah diolah melalui Microsoft excel didapat hasil pencapaian seperti terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Pencapaian Variabel Pelatihan

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Persentase (%)
Instruktur	Instruktur pelatihan berpendidikan dan ahli dibidangnya, serta sangat berpengalaman dalam memberikan pelatihan	278	85.5 %
	Instruktur sangat menguasai materi pelatihan dan disampaikan dengan baik serta mudah dimengerti	278	85.5 %
Peserta	Peserta sangat semangat dalam mengikuti pelatihan	281	86.4 %
	Semua karyawan (guru/ asisten guru) mendapat kesempatan mengikuti pelatihan	260	80 %
Materi	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja dan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan (<i>ability</i>)	281	86.4 %
	Setelah pelatihan, peserta termotivasi untuk melakukan perbaikan diri dalam bekerja	274	84.3 %
Metode pelatihan	Metode pelatihan sangat menarik sehingga efektif dan mudah dimengerti peserta	270	83 %
	Metode penyampaian sesuai dengan materi pelatihan	273	84 %
Tujuan	Pelatihan memberi manfaat dalam meningkatkan keterampilan (<i>skill</i>) dan pengetahuan peserta	276	84.9 %
	Pelatihan memberi manfaat meningkatkan tingkah laku peserta dalam bekerja	276	84.9 %

Sumber: Hasil Pengolahan Microsoft Excel

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas diketahui bahwa indikator dalam pelatihan dengan hasil persentase yang paling tinggi adalah pernyataan “Peserta sangat semangat dalam mengikuti pelatihan” mencapai nilai 86.4 %. Selain itu, indikator Materi dengan pernyataan “Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja dan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan (*ability*)” juga sama-sama mencapai nilai 86.4 %.

Hasil tersebut baik sekali karena ternyata tenaga akademik di sekolah Guang Ming sangat semangat dalam mengikuti pelatihan, dan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga sangat membantu dalam peningkatan kemampuan para guru dan asisten guru. Jika kemampuan setiap guru maupun asisten guru telah meningkat, maka secara otomatis kinerja pun meningkat menjadi lebih baik. Hal ini tentu saja akan membuat target sekolah akan lebih mudah tercapai. Jika dari segi bisnis tentu saja akan membuat sekolah Guang Ming menjadi salah satu sekolah yang diincar karena didukung oleh tenaga akademik yang kemampuannya baik sehingga kualitas hasil didikannya baik.

Sedangkan berdasarkan keterangan dari tabel diatas diketahui bahwa indikator dalam pelatihan dengan hasil persentase yang paling rendah adalah pernyataan “Semua karyawan (guru/ asisten guru) mendapat kesempatan mengikuti pelatihan” mencapai nilai 80 %. Artinya tidak semua tenaga akademik mendapat pelatihan, padahal seperti diungkapkan oleh para ahli di bab dua bahwa pelatihan sangat

bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga kinerja akan menjadi meningkat. Berdasarkan hasil wawancara didapat informasi bahwa sekolah di luar Jakarta memiliki kendala dalam hal keuangan sehingga tidak semua tenaga akademik mendapat kesempatan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah. Hal ini tentu saja akan berpengaruh pada kinerja tenaga akademik yang kurang maksimal karena tidak mendapat kesempatan mengikuti pelatihan.

c. Analisis deskriptif variabel kinerja

Dalam analisis deskriptif variabel kinerja ini berdasarkan teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2007) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan/ organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh seseorang maka semakin membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru sebagai sumber daya penting dalam lembaga pendidikan, harus sesuai dengan keahlian dan bidang tugasnya. Karena jika tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat

menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Berikut adalah hasil pencapaian dari variabel kinerja yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Melalui pengolahan data kuesioner yang diisi oleh Kepala Sekolah Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali ditunjukkan hasil pencapaian dari masing-masing indikator melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Pencapaian Variabel Kinerja

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Persentase (%)
Kualitas	Guru mengajar dengan metode yang aktif dan kreatif	264	81.2 %
	Guru rajin memperkaya ilmu dengan membaca dan belajar	259	79.6 %
Kuantitas	Guru bersedia rapat ataupun melakukan kegiatan di luar jam kerja	264	81.2 %
	Guru selalu datang kerja lebih awal dan pulang kerja lebih lambat	269	82.7 %
Pelaksanaan Tugas	Guru semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya setelah melalui pelatihan yang diadakan sekolah	297	91.3 %
	Guru mengajar sesuai materi/ kurikulum yang telah ditetapkan sekolah	284	87.3 %
Tanggung Jawab	Guru melakukan pendekatan kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar, dan membimbingnya dengan maksimal	294	90.4 %
	Guru melakukan tanggung jawabnya dengan baik tanpa harus diminta atau diingatkan oleh atasan	294	90.4 %

Sumber: Hasil Pengolahan Microsoft Excel

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas diketahui bahwa indikator dalam kinerja dengan hasil persentase yang paling tinggi adalah dalam hal pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Guru semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya setelah melalui pelatihan yang diadakan sekolah” mencapai nilai 91.3 %. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa hampir semua tenaga akademik di sekolah Guang Ming semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya setelah melalui program pelatihan yang dilakukan sekolah. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dapat memberikan manfaat yang maksimal dalam peningkatan kinerja tenaga akademik.

Sedangkan berdasarkan keterangan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil terendah adalah pada pernyataan “Guru mengajar dengan metode yang aktif dan kreatif“ dengan nilai 81.2 %. Hal ini membuktikan bahwa masih belum semua guru di sekolah Guang Ming yang mengajar dengan metode aktif dan kreatif. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa kinerja tenaga akademik masih ada yang kurang maksimal dan hasil didikannya tentu juga kurang maksimal.

Selain itu masih ada nilai terendah yaitu pada pernyataan “Guru bersedia rapat ataupun melakukan kegiatan di luar jam kerja” yang juga bernilai 81.2 %. Hal ini membuktikan bahwa kuantitas kerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming masih belum maksimal sepenuhnya, karena masih cukup banyak yang tidak bersedia melaksanakan kegiatan di luar jam kerja, dan hal ini menunjukkan kinerja tenaga akademik yang masih belum cukup maksimal.

Selain hasil tersebut diatas, penulis juga menyebarkan kuesioner kepada siswa di beberapa kelas untuk melakukan penilaian terhadap kinerja beberapa tenaga akademik di sekolah. Berikut adalah hasil kuesioner mengenai kinerja tenaga akademik yang dinilai oleh siswa sekolah Guang Ming:

Tabel 4.12
Hasil Kuesioner Kinerja Guru
(diisi siswa SD V-VI, SMP I-II)

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Persentase (%)
Kualitas	Cara guru mengajar sangat seru, sering cerita, sering main games, sering praktek. Saya merasa sangat senang	197	83.8 %
Kuantitas	Guru selalu mengajari semua pelajaran sampai siswa mengerti	214	91 %
Pelaksanaan Tugas	Guru menjadi teman bicara yang baik, saya suka bercerita dengan guru	224	95.3 %
Tanggung Jawab	Guru mengajari siswa agar sopan santun, berbakti, rajin, tanggung jawab, dan lain-lain	224	95.3 %

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas diketahui bahwa indikator dalam kinerja dengan hasil persentase yang paling tinggi adalah dalam hal pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Guru menjadi teman bicara yang baik, saya suka bercerita dengan guru” dan pernyataan “Guru mengajari siswa agar sopan santun, berbakti, rajin, tanggung jawab, dan lain-lain” yang mencapai nilai sama besar yaitu 95.3 %. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa hampir semua tenaga akademik di sekolah Guang Ming dapat menjadi teman bicara yang

baik bagi siswanya. Seperti yang tertulis di bab dua bahwa guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Guru yang profesional mempunyai tanggung jawab pribadi sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Berdasarkan pemaparan tersebut dan dikaitkan dengan hasil kuesioner yang diisi oleh siswa, terbukti bahwa tenaga akademik di sekolah Guang Ming mayoritas kinerjanya seperti guru profesional.

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = variabel kinerja karyawan (Dependen Variabel)

a = konstanta, nilai Y apabila $X_1 = X_2 = 0$

b_1, b_2 = koefisien regresi linear berganda

X_1 = variabel karakteristik individu

X_2 = variabel pelatihan

Koefisien regresi bernilai positif (+) jika menunjukkan hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Kenaikan variabel bebas mengakibatkan kenaikan variabel terikat dan penurunan variabel bebas mengakibatkan penurunan variabel terikat. Jika koefisien regresi bernilai

negatif (-) maka hal ini menunjukkan hubungan yang berlawanan, dimana kenaikan variabel bebas mengakibatkan penurunan variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

Dalam proses pengolahan data Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) dengan menggunakan program SPSS didapat beberapa hasil *output* yaitu sebagai berikut:

a. Descriptive Statistics

Pada bagian ini merupakan tabel yang menyajikan deskriptif data masing-masing variabel (variabel X1, variabel X2 dan variabel Y) yang meliputi Mean (rata-rata), Standar Deviasi dan N (jumlah data/responden). Standar Deviasi adalah ukuran penyebaran data/simpangan, menggambarkan seberapa besar perbedaan nilai sampel terhadap rata-ratanya. Semakin besar nilai standar deviasi maka data sampel semakin menyebar (bervariasi) dari rata-ratanya. Sebaliknya jika semakin kecil maka data semakin homogen (hampir sama). Berikut adalah tabel statistik deskriptif dari hasil pengolahan SPSS:

Tabel 4.13
Tabel Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	34.23	5.144	65
X1	27.12	3.252	65
X2	42.26	5.635	65

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Y adalah 34.23, sedangkan nilai rata-rata variabel X1 adalah 27.12 dan nilai rata-rata variabel X2 adalah 42.26 dari jumlah responden 65 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari responden di dalam

kuesioner yang disebar sangat bervariasi, terutama jawaban pada variabel X2 yaitu pelatihan yang mencapai angka standar deviasi tertinggi yaitu 5.635. Selain itu variabel yang juga memiliki jawaban bervariasi dari responden adalah variabel Y yaitu kinerja yang mencapai angka standar deviasi 5.144.

b. Correlation

Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya. Berikut adalah tabel matrik korelasi antara variabel karakteristik individu (X1), pelatihan (X2) dan kinerja (Y) yang diperoleh dari pengolahan data dengan program SPSS, dimana data diperoleh dari hasil penelitian di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali.

Tabel 4.14
Tabel Correlation

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	0.582	0.550
	X1	0.582	1.000	0.571
	X2	0.550	0.571	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	0.000	0.000
	X1	0.000	.	0.000
	X2	0.000	0.000	.
N	Y	65	65	65
	X1	65	65	65
	X2	65	65	65

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa matrik korelasi antara variabel karakteristik individu (X1) dengan kineja (Y) diperoleh $r = 0.582$ dengan probabilitas $= 0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada hubungan/korelasi yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja. Begitu juga dengan variabel pelatihan (X2) dengan nilai $r = 0.550$ dengan probabilitas $= 0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan/korelasi yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan dengan kinerja, begitu juga dengan pelatihan yang berpengaruh signifikan dengan kinerja.

c. Model Summary

Berikut adalah tabel Model Summary untuk menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel karakteristik individu (X1), pelatihan (X2) dan kinerja (Y) dari hasil pengolahan data melalui SPSS dalam penelitian yang dilakukan di sekolah Guang Ming Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali :

Tabel 4.15
Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.582 a	0.339	0.328	4.216
2	0.640 a	0.409	0.390	4.017

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

c. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pada model 1 dapat dilihat bahwa nilai korelasi/hubungan (R) antara Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.582, dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0.339. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (karakteristik individu) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 0.339, sedangkan sisanya sebesar 0.661 dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen X1 dan X2.

Pada model 2 dapat dilihat bahwa nilai korelasi/hubungan (R) antara Karakteristik Individu (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.640 dan nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0.409. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (korelasi/hubungan variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 0.409, sedangkan sisanya sebesar 0.591 dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen X1 dan X2.

d. Anova – Uji F

Pada bagian ini akan dilakukan uji f terhadap variabel karakteristik individu (X1), pelatihan (X2) dan kinerja (Y). Pengujian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel karakteristik individu (X1), pelatihan (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data X1, X2 dan Y dengan program SPSS :

Tabel 4.16
Tabel Hasil Uji F – Anova a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.577	1	573.577	32.265	.000 b
	Residual	1119.961	63	17.777		
	Total	1693.538	64			
2	Regression	693.016	2	346.508	21.472	.000 c
	Residual	1000.523	62	16.137		
	Total	1693.538	64			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X1
 c. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data untuk uji f diatas, seperti terlihat di kolom F pada model 2, terlihat bahwa $F_{hitung} = 21.472$ dengan tingkat signifikan atau probabilitas $0.000 < 0.05$, maka model regresi signifikan sehingga dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming yang berlokasi di Jakarta, Surabaya, Medan dan Bali.

e. **Coefficients – Uji T**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS pada tabel Coefficients ini adalah untuk melakukan uji t (uji parsial) bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1) dan pelatihan (X2) secara individual (masing-masing) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil analisis pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Tabel Hasil Uji T – Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig
	B	Std.Error			
(Constant)	9.266	4.426		2.093	0.040
X1	0.920	0.162	0.582	5.680	0.000
(Constant)	4.711	4.537		1.038	0.303
X1	0.628	0.188	0.397	3.340	0.001
X2	0.295	0.109	0.324	2.721	0.008

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, pada kolom B pada Constant (a) adalah 9.266, nilai variabel X1 (karakteristik individu) adalah 0.628 dan nilai variabel X2 (pelatihan) adalah 0.295. berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Konstanta sebesar 9.266, koefisien regresi X1 sebesar 0.628 dan koefisien regresi X2 sebesar 0.295. Dengan demikian disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming. Selain itu, dari hasil pengolahan data dengan SPSS seperti tertera pada tabel diatas, pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming.

Berdasarkan koefisien didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.266 + 0.628 X1 + 0.295 X2$$

Dengan melihat persamaan regresi linear diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Bila karakteristik individu tinggi, maka kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming jadi meningkat.
- Bila pelatihan baik, maka kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming jadi meningkat.
- Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming adalah variabel karakteristik individu, hal ini dapat dilihat dari nilai beta koefisien dari variabel karakteristik individu sebesar 0.628 dan variabel pelatihan dengan nilai beta koefisien 0.295. Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 yaitu karakteristik individu lebih berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming daripada variabel pelatihan. Kinerja tenaga akademik baik atau tidak lebih dipengaruhi oleh karakteristik individu.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja. Jika karakteristik individu dari setiap karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil hipotesis ini sama dengan hasil penelitian dari Abdul Rahman (2013) yang membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja.

Demikian pula dengan hasil penelitian Didik Chusnul Yakin, V Rudy Handoko dan Edy Sutrisno (2013) juga membuktikan adanya

signifikan positif antara karakteristik individu dengan kinerja. Selain itu, Asad Ur Rehman, Muhammad Imdad Ullah, dan Muhammad Abrar Ul Hag (2015) juga menghasilkan hipotesis yang membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki signifikan positif dengan kinerja karyawan.

Seperti teori yang diungkapkan Rahman (2013:77) bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Artinya adalah semakin baik karakteristik individu tersebut, maka semakin besar motivasi kerjanya, inisiatif semakin tinggi, kemampuan menghadapi masalah selama bekerja juga semakin besar, sehingga hasil kerjanya pun semakin maksimal. Karena karakteristik individu yang baik juga akan mampu bertahan dan berjuang maksimal untuk mencapai hasil yang terbaik. Karakteristik individu yang baik sangat penting dimiliki oleh setiap orang khususnya guru di sekolah, karena merupakan panutan teladan bagi siswa.

Jika seorang guru memiliki karakteristik individu yang baik, maka ia akan selalu inisiatif memikirkan kebaikan dan kemajuan siswa, akan bersedia dan berusaha semaksimal mungkin untuk kebaikan sekolah. Hal ini tentu saja merupakan hal yang sangat baik bagi sekolah maupun perusahaan jika memiliki karyawan yang sangat loyal untuk perusahaan

atau organisasi tempat ia bekerja. Jadi semakin baik karakteristik individu, maka akan semakin baik juga kinerja seseorang, dan secara otomatis tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai maksimal.

Seperti yang tertulis di bab sebelumnya, berdasarkan pendapat para ahli dan Undang-Undang tentang guru dan dosen, dikatakan bahwa seorang pendidik yang profesional dapat dilihat dari kualitas sikap pengetahuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas-tugasnya, guru yang profesional dituntut untuk memiliki kompetensi yang layak untuk mengajar. Guru yang profesional dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya.

Berdasarkan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming, diikuti oleh variabel karakteristik individu. Hasil dari penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Afshan Sultana, Sobia Irum dan Kamran Ahmed Nasir Mehmood (2012) yang mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Amir Elnaga dan Amen Imran (2013) yang mengungkapkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, Dr. Nelson Jagero, Hilay Vincent Komba dan Michael

Ndaskoi Mlingi (2012) juga menemukan hasil penelitian yang sama yaitu pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembuktian beberapa penelitian tersebut diatas, juga terbuktinya hipotesis ini, maka kinerja dapat meningkat melalui pelatihan yang dilakukan secara berkala oleh pihak perusahaan. Hasil dari pelatihan tersebut dapat segera atau langsung diterapkan di perusahaan atau organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan khususnya tenaga akademik di lembaga pendidikan atau sekolah harus baik pula. Hal ini telah terbukti terjadi jika diadakan pelatihan secara rutin oleh perusahaan khususnya lembaga pendidikan/sekolah, guna untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan secara maksimal, sehingga kinerja meningkat dari sebelumnya.

Melalui pelatihan yang diselenggarakan sekolah, maka tenaga akademik/guru dibekali banyak pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan berbagai pengetahuan lainnya yang sangat membantu dalam peningkatan kualitas kinerja guru. Karena berdasarkan teori-teori para ahli yang tertulis pada bab sebelumnya, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektivitas dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan manfaat pelatihan adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, menciptakan loyalitas dan kerjasama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya

manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan/organisasi khususnya lembaga pendidikan/sekolah, agar karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*), yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan *skill* atau keterampilan dan pengetahuan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Dessler (2013:279) di bab dua mengenai metode-metode pelatihan, sekolah Guang Ming melakukan pelatihan terhadap tenaga akademiknya dengan beberapa metode yaitu *On the Job Training*. Metode ini merupakan cara yang digunakan dalam pelatihan dimana seseorang dilatih untuk mempelajari pekerjaan atau tugas-tugas dalam suatu organisasi dengan terjun langsung melakukannya. Berdasarkan metode ini, tenaga akademik di sekolah Guang Ming dapat lebih cepat memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga kualitas kinerja setiap orang juga dapat meningkat.

Selain itu juga menggunakan metode pengajaran, merupakan metode/ cara yang digunakan dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan berupa informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Melalui metode ini setiap tenaga akademik diberikan berbagai pengetahuan tentang pendidikan karakter yang perlu diterapkan dalam

diri anak didik, sikap kerja yang sesuai dengan seorang pendidik profesional, pandangan-pandangan tentang sistem pendidikan di sekolah Guang Ming, cara-cara mengajarkan kebiasaan hidup sehari-hari pada diri anak didik, dan lain sebagainya.

Sekolah Guang Ming juga menerapkan metode pelatihan pelajaran yang terprogram, yang merupakan metode pelatihan terstruktur secara sistematis untuk memberikan ajaran tentang keterampilan pekerjaan dengan memberikan pertanyaan atau fakta dan mengizinkan peserta dalam menanggapi pertanyaan tersebut kemudian memberikan jawaban akurat. Pelatihan juga dilakukan dengan peralatan audiovisual (power point, pemutaran film atau video, dan lain-lain) dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan.

Selain itu sekolah Guang Ming juga menggunakan metode pelatihan dengan cara simulasi, yaitu metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan khusus dan dilakukan diluar pekerjaan. Melalui metode ini, setiap tenaga akademik yang menjadi peserta pelatihan lebih terlatih dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena melalui simulasi dan evaluasi dari simulasi tersebut. Sehingga setiap orang mendapat kesempatan yang maksimal dalam melatih diri agar kualitas kinerjanya baik.

Beberapa metode tersebut diatas digunakan oleh sekolah Guang Ming untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerja semua tenaga akademik agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan visi misi sekolah. Pelatihan yang baik adalah yang dapat

memberikan manfaat maksimal berupa meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan/organisasi. Karena pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Karyawan sebagai sumber daya manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Sehingga dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan nilai tambah yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*.

Hampir semua lembaga maupun pengamat bisnis mengkaji kekuatan dan kelemahan lembaganya, sebelum menentukan tujuan dan strategi pencapaian tujuan. Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) menjadi salah satu alat yang berguna dalam

dunia industri, yang digunakan untuk pembuat keputusan dalam pengenalan program-program baru di lembaga pendidikan.

Para pendidik harus berperan sebagai penggagas atau *innovator* dalam merancang masa depan lembaga yang mereka kelola. Strategi-strategi baru yang inovatif harus dikembangkan dan memastikan bahwa lembaga pendidikan akan melaksanakan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mendatang khususnya pada abad 21 dan seterusnya. Untuk melakukan hal ini, dibutuhkan sebuah pengujian di lingkungan internal dan eksternal lembaga pendidikan tersebut.

Sehubungan dengan penelitian ini yang menghasilkan bahwa pelatihan sangat berperan penting untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja tenaga akademik (guru dan sisten guru) di sekolah Guang Ming, maka dilakukan analisis SWOT terhadap pelatihan. Hal ini ditujukan agar sekolah dapat mempertimbangkan dan menyusun strategi pengembangan SDM terutama melalui pelatihan yang telah jelas terbukti membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis SWOT dari pelatihan tenaga akademik di lembaga yang bergerak di bidang jasa pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Kekuatan (*Strengths*)

- (1) Tersedianya dana untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan tenaga akademik.
- (2) Adanya komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja tenaga akademik.

b. Kelemahan (*Weakness*)

- (1) Tugas rangkap yang harus dilakukan tenaga akademik.
- (2) Kurangnya dedikasi dan kualitas tenaga akademik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
- (3) Belum optimalnya fungsi tim perencanaan.
- (4) Rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga akademik.
- (5) Terbatasnya sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah.
- (6) Rendahnya motivasi belajar para tenaga akademik.

c. Peluang (*Opportunities*)

- (1) Adanya dukungan pemerintah bidang pendidikan dan pelatihan.
- (2) Adanya lembaga pusat pelatihan yang bersedia bekerjasama dengan sekolah untuk melatih tenaga akademik.
- (3) Dukungan yayasan sekolah dan masyarakat terhadap pengembangan kualitas tenaga akademik melalui pelatihan.

d. Ancaman (*Threats*)

- (1) Tidak tercapainya upaya mewujudkan kinerja tenaga akademik yang semakin baik.
- (2) Kurangnya minat dan motivasi dari tenaga akademik untuk berinovasi dan berusaha maksimal dalam kinerjanya.

Analisis SWOT tersebut akan sangat membantu lembaga pendidikan khususnya sekolah Guang Ming untuk menyusun strategi dalam usaha pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu akan mendorong lembaga pendidikan agar terus melaksanakan

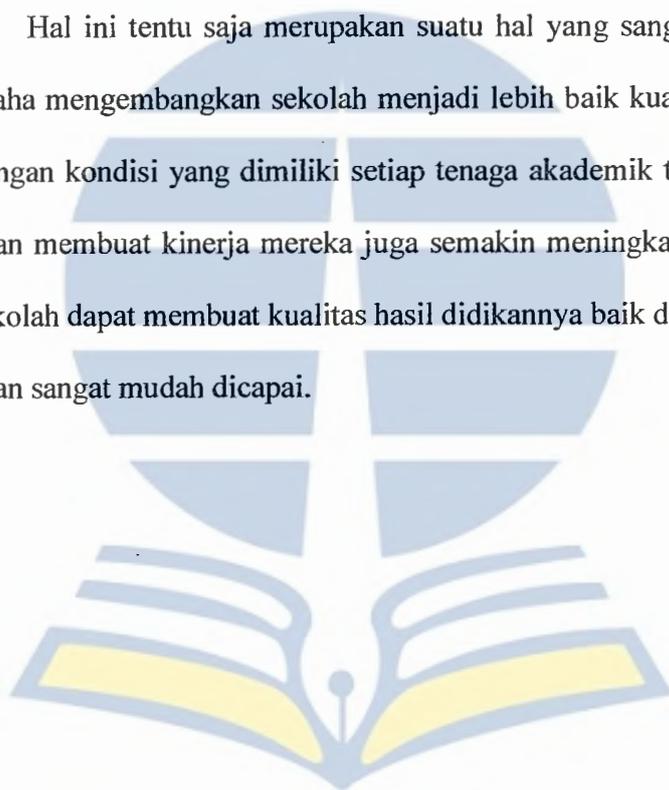
program pelatihan tenaga akademik secara berkala, sehingga usaha pengembangan keterampilan karyawan dapat dilakukan secara terus-menerus.

Hal tersebut akan memotivasi guru untuk selalu berinovasi dalam memberikan pendidikan yang terbaik, sehingga mampu mendidik siswa dengan maksimal dan siap untuk menghadapi perkembangan di abad 21. Seperti yang dikutip oleh Andreas Harefa dari buku yang berjudul *Guruku Matahariku*, bahwa “Guru merupakan panggilan jiwa dan tidak mungkin hilang, guru merupakan pilihan moral-spiritual, guru tidak mengejar penghasilan melainkan kepuasan hati, guru mensosialisasi nilai luhur untuk hidup dan kehidupan, guru fokus pada minat bakat dan talenta siswa, guru menempatkan siswa sebagai mitra, guru pembelajar seumur hidup.”

Melalui pelatihan, setiap tenaga akademik dapat diingatkan kembali untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, bukan hanya sekedar menyalurkan pengetahuan akademik tapi juga mendidik dan mengarahkan berbagai hal positif dan nilai kehidupan kepada siswa. Sehingga tenaga akademik merupakan sumber daya terpenting yang harus diperhatikan maksimal oleh setiap lembaga pendidikan. Seperti yang dikatakan oleh Fuad Hasan, mantan Menteri Pendidikan Indonesia, dalam buku yang berjudul *Guru Di Atas Garis* bahwa “Jangan terlalu rebut soal kurikulum dan sistemnya. Itu semua bukan apa-apa, justru pelaku-pelakunya itulah yang lebih penting diperhatikan.”

Dalam penelitian ini, evaluasi setelah pelatihan (pasca pelatihan) dilakukan berdasarkan metode evaluasi Kirkpatrick, tetapi hanya dilakukan dengan cara level 1. Hasil evaluasi tersebut didapat bahwa setiap tenaga akademik baik dari segi usia, pendidikan maupun pengalaman, setelah mengikuti program pelatihan mulai meningkat keterampilan dan kemampuannya, sangat termotivasi untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam praktek nyata mengajar setiap harinya.

Hal ini tentu saja merupakan suatu hal yang sangat positif dalam usaha mengembangkan sekolah menjadi lebih baik kualitasnya. Karena dengan kondisi yang dimiliki setiap tenaga akademik tersebut otomatis akan membuat kinerja mereka juga semakin meningkat baik. Sehingga sekolah dapat membuat kualitas hasil didikannya baik dan target sekolah akan sangat mudah dicapai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan di Bab IV, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming. Dari hasil perhitungan data kuesioner dapat dilihat bahwa guru yang berkarakteristik individu baik akan sangat bahagia dengan kemajuan siswanya, sehingga akan selalu mencari cara mendidik yang terbaik demi perkembangan siswa. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki guru, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkannya. Sebaliknya jika karakteristiknya buruk maka kinerjanya pun akan menjadi buruk.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga akademik/guru di sekolah Guang Ming. Berdasarkan hasil pengolahan data, sebagian besar peserta pelatihan sangat semangat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan sekolah Guang Ming. Pelatihan sangat penting bagi perkembangan kemampuan dan keterampilan seorang guru dan perlu dilakukan secara rutin. Materi yang diberikan juga harus sesuai dengan kebutuhan sehingga pelatihan akan memberi manfaat yang maksimal terutama bagi peningkatan kemampuan guru.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data, ternyata setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan sekolah, kemampuan dan pengetahuan guru semakin meningkat sehingga kinerja guru juga semakin meningkat. Selain itu, melalui pelatihan dapat memotivasi guru untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini menandakan bahwa pelatihan guru sangat memberi nilai positif bagi kemajuan kinerja guru di sekolah Guang Ming.
4. Berdasarkan hasil evaluasi pasca pelatihan dengan metode Kirkpatrick didapat data rata-rata pencapaian diatas 95%. Hal ini menandakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap tenaga akademik, walaupun dari beberapa segi seperti usia, pendidikan dan pengalaman berbeda-beda. Hal ini tentu saja membawa pengaruh yang sangat baik bagi kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming. Sehingga dengan demikian kualitas pendidikan yang dihasilkan sekolah Guang Ming akan maksimal dan target sekolah akan sangat mudah dicapai.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini menghasilkan beberapa saran yang dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak pelaksana jasa pendidikan yaitu:

1. Pihak sekolah

Dalam hal kerja, karyawan umumnya hanya ingin tanggung jawab kerjanya selesai dengan baik, dan jarang sekali ada karyawan yang dapat inisiatif memikirkan kebaikan perusahaan tempatnya bekerja. Sekolah

boleh mempertimbangkan berbagai cara untuk meningkatkan karakteristik individu guru, salah satunya adalah memotivasi guru untuk dapat lebih loyal dan berkontribusi maksimal bagi sekolah. Pemberian pelatihan juga harus lebih merata kepada semua guru, sehingga setiap guru mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan kinerja dirinya. Seperti yang dikemukakan oleh Sunarto & Sahedhy (dalam Sunyoto, 2012:140) mengenai manfaat pelatihan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik, melengkapi kebutuhan terhadap rencana sumber daya manusia, mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja, dan meningkatkan pengembangan pribadi karyawan. Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian yang dilakukan di sekolah Guang Ming, maka sekolah seharusnya rutin melaksanakan pelatihan terhadap semua tenaga akademik secara merata. Sehingga kemampuan dan kinerja guru dapat meningkat secara merata, dengan demikian proses pelaksanaan visi dan misi sekolah serta target sekolah dapat dengan sangat mudah dicapai.

2. Bagi pemimpin

Seperti yang dikemukakan oleh Winardi (dalam Rahman, 2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap,

kepribadian, belajar, dan motivasi. Cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Dalam hal ini penting sekali untuk memberikan pandangan-pandangan positif dalam upaya meningkatkan karakteristik individu karyawan agar semakin baik dan termotivasi untuk berkontribusi lebih bagi sekolah. Sehingga semua guru dengan latar belakang demografis dan karakter individu yang berbeda pun akan terdorong untuk memaksimalkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, juga penelitian yang dilakukan oleh Didik membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif kepada kinerja sekretaris desa. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis terbukti bahwa karakteristik individu sangat mempengaruhi kinerja tenaga akademik di sekolah Guang Ming. Sehingga hal ini harus diperhatikan oleh pemimpin sekolah karena guru merupakan sosok teladan yang penting bagi sebuah sekolah. Perkembangan siswa, kualitas pendidikan yang dihasilkan dan kemajuan sekolah bergantung kepada kinerja guru di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Darman Syarif. (2015). Karakteristik Individu. Diambil 4 November 2017, dari situs World Wide Web:
<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/karakteristik-individu.html>.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hornby, A.S., 1995. *Advanced Learner's Dictionary*, First Edition. New York. Oxford University Press.
- Ivancevich, John, M, dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Littauer, Florence. (2015). *Your Personality Tree*. Surabaya: MicPublishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis R.L dan Jackson J.H. (2002). *Human Resource Management; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oemar, H. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Banten: Universitas Terbuka.
- Pengelola Web Kemendikbud. (2016). Membangun Manusia Indonesia Unggul Berdaya Saing Dan Berkarakter. Diambil 2 Desember 2017, dari situs World Wide Web:
<http://www.kemendikbud.go.id/main/blog/2016/12/membangun-manusia-indonesia-unggul-berdaya-saing-dan-berkarakter>.
- Pengelola Web Kemendikbud. (2017). Pesan Presiden Jokowi Tentang Pendidikan Karakter. Diambil 2 Desember 2017, dari situs World Wide Web:
<http://www.kemendikbud.go.id/main/blog/2017/01/pesan-presiden-jokowi-tentang-pendidikan-karakter>.
- Sabam Silaban. (2015). *Guru Di Atas Garis*. Yogyakarta: Scritto Books Publisher.
- Soekidjo, N. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- SPSS Indonesia. (2014). Uji Reliabilitas Alpha SPSS. Diambil 10 Desember 2017, dari situs World Wide Web:
<http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html>.
- Sudarman Damin. (2002). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Profesionalisme Tenaga*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Tinta Guru. (2013). Analisis Profesionalisme Guru. Diambil 20 Desember 2017, dari situs World Wide Web:
<http://www.tintaguru.com/2013/05/profesionalisme-guru-analisis-uu-no-14.html>.
- UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Jumlah Siswa Sekolah Guang Ming Jakarta, Medan, Surabaya, Bali (Per Tahun Ajaran)

Tahun Ajaran	Jakarta	Medan	Surabaya	Bali
2006-2007	9	-	-	-
2007-2008	21	-	-	-
2008-2009	36	-	-	-
2009-2010	54	-	-	-
2010-2011	74	-	-	-
2011-2012	98	-	-	-
2012-2013	118	-	-	-
2013-2014	141	-	-	-
2014-2015	171	33	6	-
2015-2016	204	58	21	5
2016-2017	233	86	39	14
2017-2018	260	116	61	29



Lampiran 2. Tabel Laporan Jumlah Guru Terlambat Kerja di Sekolah Guang Ming
Jakarta, Surabaya, Medan, Bali (bulan Januari-September 2017)

BULAN	JAKARTA	SURABAYA	MEDAN	BALI
Januari	12	3	3	1
Februari	8	2	7	3
Maret	10	4	5	2
April	14	2	9	5
Mei	8	5	6	3
Juni	6	2	2	2
Juli	4	1	3	1
Agustus	7	2	4	2
September	6	1	3	1



Lampiran 3. Lembaran Kuesioner (diisi oleh tenaga akademik)

KUESIONER
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA TENAGA AKADEMIK

DATA KORESPONDEN (beri tanda \surd pada kotak atau isi jawaban di tempat yang tersedia)

1. Jenis kelamin: Pria Wanita
2. Usia: < 25 tahun 25-35 tahun 35-45 tahun
3. Status: Belum menikah Menikah Janda/ duda
4. Pendidikan terakhir:
 - SMA/ sederajat D3 S1 S2 _____
 - Jurusan/ fakultas yang diambil _____
5. Lama mengajar di sekolah Guang Ming:
 - <1 tahun 2-5 tahun >5 tahun
6. Pengalaman mengajar sebelum di sekolah Guang Ming:
 - <1 tahun 2-5 tahun >5 tahun

Ketentuan menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini:

Berilah tanda \surd pada salah satu pernyataan yang sesuai dengan penilaian Anda.

STS = sangat tidak setuju

TS = tidak setuju

N = netral

S = setuju

SS = sangat setuju

KARAKTERISTIK INDIVIDU

Indikator	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Motivasi	1	Guru memiliki motivasi diri yang kuat untuk mendidik semua siswa agar menjadi manusia yang berguna, pribadi yang baik dan mandiri					
	2	Guru merasa sangat bahagia jika anak didik dapat berkembang dalam semua hal					
Inisiatif	3	Guru selalu inisiatif memikirkan/ melakukan berbagai hal demi perkembangan siswanya					
	4	Guru selalu inisiatif memikirkan/ melakukan berbagai hal demi kemajuan sekolah					
Keteguhan, Loyalitas	5	Guru selalu berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik-baiknya walaupun banyak kesulitan/ masalah					
	6	Guru selalu bekerjasama baik dengan sekolah walaupun peraturan sekolah sangat ketat danuntutannya sangat tinggi					

PELATIHAN

Indikator	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Instruktur	1	Instruktur pelatihan berpendidikan dan ahli dibidangnya, serta sangat berpengalaman dalam memberikan pelatihan					
	2	Instruktur sangat menguasai materi pelatihan dan disampaikan dengan baik serta mudah dimengerti					
Peserta	3	Peserta sangat semangat dalam mengikuti pelatihan					

	4	Semua karyawan (guru/ asisten guru) mendapat kesempatan mengikuti pelatihan					
Materi	5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja dan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan (<i>ability</i>)					
	6	Setelah pelatihan, peserta termotivasi untuk melakukan perbaikan diri dalam bekerja					
Metode pelatihan	7	Metode pelatihan sangat menarik sehingga efektif dan mudah dimengerti peserta					
	8	Metode penyampaian sesuai dengan materi pelatihan					
Tujuan	9	Pelatihan memberi manfaat dalam meningkatkan keterampilan (<i>skill</i>) dan pengetahuan peserta					
	10	Pelatihan memberi manfaat meningkatkan tingkah laku peserta dalam bekerja					



Lampiran 4. Lembaran Kuesioner (diisi oleh kepala sekolah)

KUESIONER
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA TENAGA AKADEMIK

KINERJA TENAGA AKADEMIK
(diisi oleh Kepala Sekolah/ Kepala Bagian)

Ketentuan menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini:

Berilah tanda \checkmark pada salah satu pernyataan yang sesuai dengan penilaian Anda.

STS = sangat tidak setuju

TS = tidak setuju

N = netral

S = setuju

SS = sangat setuju

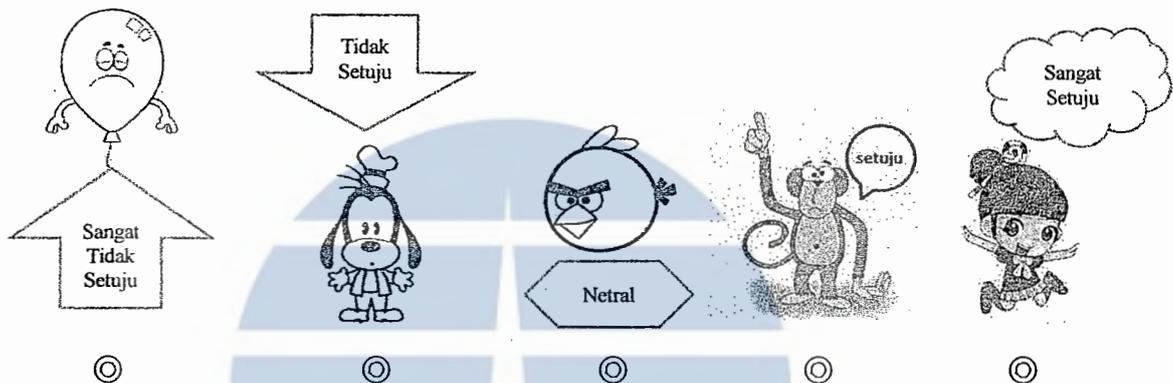
Indikator	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas	1	Guru mengajar dengan metode yang aktif dan kreatif					
	2	Guru rajin memperkaya ilmu dengan membaca dan belajar					
Kuantitas	3	Guru bersedia rapat ataupun melakukan kegiatan di luar jam kerja					
	4	Guru selalu datang kerja lebih awal dan pulang kerja lebih lambat					
Pelaksanaan Tugas	5	Guru semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya setelah melalui pelatihan yang diadakan sekolah					
	6	Guru mengajar sesuai materi/ kurikulum yang telah ditetapkan sekolah					
Tanggung Jawab	7	Guru melakukan pendekatan kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar, dan membimbingnya dengan maksimal					
	8	Guru melakukan tanggung jawabnya dengan baik tanpa harus diminta atau diingatkan oleh atasan					

Lampiran 5. Lembaran Kuesioner (diisi oleh siswa)

KUESIONER KINERJA GURU
(diisi oleh siswa)

Nama Guru yang di nilai: _____

Jawablah dengan menarik garis dari setiap kotak tulisan ke gambar yang sesuai jawaban kamu!



(Kualitas)	(Kuantitas)	(Pelaksanaan Tugas)	(Tanggung Jawab)
Cara guru mengajar sangat seru, sering cerita, sering main games, sering praktek. Saya merasa sangat senang	Guru selalu mengajari semua pelajaran sampai siswa mengerti	Guru menjadi teman bicara yang baik, saya suka bercerita dengan guru	Guru mengajari siswa agar sopan santun, berbakti, rajin, tanggung jawab, dan lain-lain

Lampiran 6. Data Responden

NO RESPONDEN	J KEL	USIA	STATUS	PEND	TMT GM	PNGLM	
JKT	1	W	35-45	NIKAH	S1	>5	>5
	2	W	25-30	NIKAH	SMA	>5	<1
	3	W	35-45	BLMNIKAH	S1	>5	>5
	4	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	<1
	5	W	25-30	BLMNIKAH	S1	>5	2-5
	6	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	7	W	35-45	BLMNIKAH	S2	>5	>5
	8	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	9	W	25-30	BLMNIKAH	S1	>5	<1
	10	W	<25	BLMNIKAH	SMA	<1	2-5
	11	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	12	W	25-30	NIKAH	S1	2-5	2-5
	13	W	25-30	BLMNIKAH	S1	<1	<1
	14	P	25-30	BLMNIKAH	SMA	2-5	2-5
	15	P	25-30	BLMNIKAH	S1	>5	2-5
	16	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	17	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	18	W	35-45	BLMNIKAH	SMA	>5	<1
	19	W	35-45	NIKAH	S1	>5	2-5
	20	W	35-45	NIKAH	SMA	>5	<1
	21	W	25-30	NIKAH	SMA	2-5	2-5
	22	W	35-45	NIKAH	S1	>5	2-5
	23	P	25-30	BLMNIKAH	SMA	<1	<1
	24	P	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	25	P	25-30	BLMNIKAH	S1	>5	2-5
	26	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
SBY	27	P	35-45	NIKAH	SMA	2-5	<1
	28	W	35-45	NIKAH	SMA	>5	>5
	29	W	<25	BLMNIKAH	SMA	<1	<1
	30	W	25-30	BLMNIKAH	SMA	2-5	<1
	31	W	25-30	BLMNIKAH	SMA	<1	<1
	32	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	<1
	33	W	25-30	BLMNIKAH	D3	2-5	<1
	34	W	35-45	BLMNIKAH	S1	>5	2-5
	35	P	25-30	BLMNIKAH	D3	2-5	<1
	36	P	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	37	P	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	<1
	38	W	35-45	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5

NO RESPONDEN	J KEL	USIA	STATUS	PEND	TMT GM	PNGLM	
MDN	39	W	35-45	BLMNIKAH	S1	> 5	2-5
	40	W	25-30	BLMNIKAH	SMA	2-5	< 1
	41	W	25-30	BLMNIKAH	S1	> 5	< 1
	42	W	25-30	BLMNIKAH	SMA	2-5	< 1
	43	W	35-45	BLMNIKAH	S1	2-5	> 5
	44	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	< 1
	45	W	25-30	NIKAH	SMA	< 1	< 1
	46	W	35-45	NIKAH	SMA	> 5	< 1
	47	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	48	W	25-30	BLMNIKAH	D3	2-5	< 1
	49	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	2-5
	50	W	25-30	BLMNIKAH	S1	> 5	2-5
	51	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	< 1
	52	W	< 25	BLMNIKAH	SMA	2-5	< 1
	53	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	< 1
	54	W	25-30	BLMNIKAH	S1	> 5	< 1
	55	W	< 25	BLMNIKAH	SMA	2-5	< 1
	56	W	25-30	NIKAH	SMA	2-5	< 1
57	P	35-45	BLMNIKAH	S1	2-5	> 5	
58	P	25-30	BLMNIKAH	D3	2-5	< 1	

NO RESPONDEN	J KEL	USIA	STATUS	PEND	TMT GM	PNGLM	
BALI	59	P	< 25	BLMNIKAH	SMA	< 1	< 1
	60	W	< 25	BLMNIKAH	SMA	2-5	< 1
	61	W	< 25	BLMNIKAH	SMA	< 1	< 1
	62	W	< 25	BLMNIKAH	S1	2-5	< 1
	63	W	25-30	BLMNIKAH	S1	2-5	< 1
	64	W	25-30	BLMNIKAH	SMA	2-5	< 1
	65	W	35-45	NIKAH	D3	2-5	> 5

Lampiran 7. Hasil Kuesioner (dengan Microsoft Excel)

VARIABEL X1

NO RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
JKT	1	5	5	5	5	5
JKT	2	5	5	5	5	5
JKT	3	5	5	5	5	5
JKT	4	4	4	4	3	3
JKT	5	5	5	5	5	5
JKT	6	5	5	5	4	4
JKT	7	5	5	5	5	5
JKT	8	5	5	5	5	5
JKT	9	3	5	3	3	5
JKT	10	5	5	5	5	5
JKT	11	4	4	4	5	5
JKT	12	5	5	5	5	5
JKT	13	5	3	5	3	5
JKT	14	5	5	5	5	5
JKT	15	4	5	5	4	4
JKT	16	5	5	5	5	5
JKT	17	4	4	4	3	3
JKT	18	3	5	3	5	3
JKT	19	5	5	5	5	5
JKT	20	5	5	5	5	5
JKT	21	5	5	5	5	5
JKT	22	5	5	5	4	4
JKT	23	5	5	5	5	5
JKT	24	5	5	5	5	5
JKT	25	4	4	4	3	3
JKT	26	5	5	5	5	5
SBY	27	5	5	5	4	3
SBY	28	5	5	5	4	4
SBY	29	5	5	5	4	5
SBY	30	5	5	5	4	5
SBY	31	5	5	5	3	5
SBY	32	4	4	4	3	3
SBY	33	5	3	5	3	5
SBY	34	5	5	5	5	5
SBY	35	5	5	5	4	5
SBY	36	5	5	5	5	5
SBY	37	4	4	4	3	3

	38	3	3	3	3	3	3
MDN	39	3	5	5	3	5	5
	40	5	5	5	4	4	3
	41	5	5	5	5	5	5
	42	5	5	5	5	5	5
	43	5	5	5	5	5	5
	44	5	5	5	4	4	5
	45	5	5	5	4	4	3
	46	4	4	4	3	3	3
	47	5	5	5	5	5	5
	48	4	4	4	4	3	3
	49	5	5	5	5	5	5
	50	5	5	5	4	4	4
	51	5	5	5	4	4	4
	52	5	5	5	5	5	5
	53	5	5	4	4	4	4
	54	5	5	5	4	4	4
	55	5	5	5	5	5	5
	56	5	5	5	4	4	4
	57	5	5	5	5	5	5
	58	5	5	5	5	5	5
BALI	59	4	4	4	5	5	3
	60	3	3	3	4	4	4
	61	4	5	5	5	4	4
	62	4	4	4	5	4	5
	63	5	5	4	5	5	5
	64	4	4	4	3	3	3
	65	5	5	5	5	4	5
	r xy	0.769486755	0.733121	0.779403	0.802496	0.798281	0.781755
ideal	t hitung	325	325	325	325	325	325
	aktual	302	306	304	281	287	283
	Pencapaian	92.92307692	94.15385	93.53846	86.46154	88.30769	87.07692

VARIABEL X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	3	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	5	3	4	5	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	3	4	4	3
4	4	4	2	4	3	3	4	4	4

5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	3	4	4	4
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	2	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3
0.854254	0.841539	0.720314	0.780548	0.827156	0.803635	0.86187	0.784022	0.749987	0.846452
325	325	325	325	325	325	325	325	325	325
278	278	281	260	281	274	270	273	276	276
85.53846	85.53846	86.46154	80	86.46154	84.30769	83.07692	84	84.92308	84.92308



VARIABEL Y

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	4	5	2	5	5	5
2	2	2	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	2	5
4	4	4	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5

4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	3	5
4	4	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5
0.8912	0.844544	0.916635	0.910775	0.779913	0.63597	0.699146	0.831767
325	325	325	325	325	325	325	325
264	259	264	269	297	284	294	294
81.23077	79.69231	81.23077	82.76923	91.38462	87.38462	90.46154	90.46154



RANGKUMAN HASIL KUESIONER TENAGA AKADEMIK

No	VAR X1	VAR X2	VAR Y
	KAR_INDIVIDU	PELATIHAN	KINERJA
1	30	44	34
2	30	37	26
3	30	50	37
4	21	38	28
5	30	50	40
6	27	40	33
7	30	49	40
8	30	50	40
9	22	37	28
10	30	46	32
11	27	40	40
12	30	38	28
13	26	41	32
14	30	49	40
15	26	36	24
16	30	48	32
17	21	34	28
18	24	37	27
19	28	40	28
20	30	50	40
21	30	48	40
22	27	37	36
23	30	50	40
24	30	46	40
25	21	40	28
26	30	50	37
27	26	39	34
28	28	50	40
29	28	45	28
30	28	39	40
31	28	50	36
32	21	37	24
33	24	32	28
34	30	50	40
35	28	45	36
36	30	47	40
37	23	40	28
38	18	30	22
39	26	40	28
40	26	35	36

41	30	36	38
42	30	42	36
43	30	50	40
44	28	50	28
45	26	43	40
46	21	40	28
47	30	36	36
48	22	42	38
49	30	35	36
50	27	45	38
51	27	42	28
52	30	48	36
53	26	46	38
54	27	38	36
55	30	50	38
56	27	42	36
57	30	50	36
58	30	39	34
59	25	42	36
60	21	39	28
61	27	42	38
62	26	33	36
63	29	36	36
64	21	38	37
65	29	39	36



RANGKUMAN HASIL KUESIONER SISWA

SISWA	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	5	4	4	5
2	4	5	4	5
3	4	5	5	5
4	5	4	5	5
5	5	5	5	5
6	4	4	5	4
7	4	5	5	5
8	4	5	5	4
9	3	5	4	4
10	4	4	5	5
11	4	5	5	5
12	2	4	3	5
13	4	5	4	5
14	4	5	5	5
15	5	4	5	4
16	2	3	5	4
17	3	4	5	4
18	4	5	5	5
19	3	4	5	4
20	4	4	5	5
21	2	3	5	4
22	4	5	5	5
23	4	5	4	5
24	4	4	5	5
25	5	4	5	5
26	4	5	5	5
27	5	5	5	5
28	5	5	5	5
29	5	5	4	5
30	5	4	5	5
31	4	5	5	5
32	5	4	5	5
33	5	4	5	5
34	4	5	5	5
35	5	4	5	5
36	5	5	4	4
37	4	5	5	4
38	4	5	5	4
39	5	5	4	5
40	5	4	5	5
41	4	5	5	5

42	4	5	5	5
43	5	5	5	5
44	4	5	4	5
45	4	5	5	5
46	5	5	5	5
47	5	4	5	5
r xy	0.852077	0.578889	0.343019	0.623443
t hitung	235	235	235	235
aktual	197	214	224	224
pencapaian	83.82979	91.06383	95.31915	95.31915



Lampiran 8. Evaluasi Pelatihan Metode Kirkpatrick

FORM 1. EVALUASI REAKSI

Nama : _____

Provinsi : _____

Mohon berikan reaksi serta komentar anda secara jujur terhadap program pelatihan ini. Reaksi dan komentar jujur anda sangat membantu kami mengevaluasi program saat ini serta program lainnya yang akan datang.

	STS	TS	N	S	SS
Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan saya					
Materi pelatihan disampaikan dengan metode yang menyenangkan					
Alat bantu audiovisual dalam pembelajaran efektif					
Handout pemateri membantu saya dalam proses belajar					
Saya akan mampu menerapkan materi-materi pelatihan dalam pekerjaan saya					
Fasilitas pembelajaran sesuai dengan harapan saya					
Jadwal pembelajaran sesuai dengan harapan saya					
Terdapat keseimbangan antara metode ceramah dengan keterlibatan kelompok					
Saya merasa pembelajaran ini membantu melaksanakan pekerjaan lebih baik					

Apa saran anda agar program pelatihan dapat lebih baik (secara keseluruhan)?

Terima kasih atas kerjasama anda. Kami sangat mengapresiasi pendapat, saran, dan komentar anda dalam rangka mewujudkan pelatihan yang berkualitas.

Lampiran 9. Evaluasi Pasca Pelatihan (Microsoft excel)

EVALUASI PELATIHAN METODE KIRKPATRICK (TAHAP 1)

RESPONDEN	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
1	5	5	4	5	5	4	4	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	4	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	4	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	5	5	4	4	5	5
33	5	5	4	4	4	5	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	4	5	5	4	5	5	5

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	5	5	4	4	4	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	4	5	5	4	4	5	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	4	5	5	4	4	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	5	5	5	5	4	4	5	5
55	4	5	4	5	5	4	4	4	5
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	5	5	5	5	4	4	4	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5
r xy	0.671343	0.1454889	0.608089	0.53915	0.53915	0.916435	0.93738	0.471035	0.34203
t hitung	325	325	325	325	325	325	325	325	325
aktual	315	324	318	320	320	309	309	322	322
pencapaian	96.92308	99.692308	97.84615	98.46154	98.46154	95.07692	95.07692	99.07692	99.07692