

PENGARUH PELATIHAN FORMAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang)

Djaka Adiwinata¹,
Yayasan Pendidikan Informatika Serang
¹*djaka.adiwinata@gmail.com*,

Bambang Triadji² dan M. Kuswantoro³
Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
²*prof_bambang_triadji@yahoo.com*,
³*kuzztor@untirta.ac.id*

Abstract

Teacher role in challenges organization and reaching its objectives can happen when education teacher speaks apply what has gathered in training to students, the compensation, and motivation to excel. This study aims to to see if formal training and compensation to depend on the intrinsic motivation and performance teacher at Yayasan Pendidikan Informatika. In this research the methodology used is research causality. To answer the hypothetical using data analysis Structure Equation Model (SEM) using PLS (Partial Least Square). Based on the results of testing SEM obtained formal training have had a positive impact and significant impact on motivation intrinsic teachers, compensation influential positive and significantly to motivation intrinsic teachers, formal training has a positive and significant impact on teacher performance, compensation it has some positive effects and significantly correlates with is placed on teacher performance, Intrinsic motivation has a positive and significant effect on teacher performance.

Keyword: Formal Training, Compensation, Teacher Performance, Motivation Instrinsic, SEM.

Keywords : (Advertising, personal selling, sales promotion, direct marketing, brand equity and marketing performance).

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi bangsa dan negara, karena pendidikan suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas suatu sumber daya manusia. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik

dimasyarakat. Upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas manusia harus selalu ditingkatkan demi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran yang sangat besar. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula.

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa
(JRBMT), Vol. 2 (1): hh.113-125 (Juni 2018)
ISSN (Online) 2599-0837,

<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

© 2018 Magister Manajemen UNTIRTA

Gary Dessler dalam Suwatno (2011 : 118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memebrikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena bisnis dan mengacu pada research gap dari penelitian-penelitian terdahulu, maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah “bagaimana meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Informatika melalui pelatihan formal dan kompensasi dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening”.

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran Uho (2014).

Mangkunegara (2014: 09) menjelaskan bahwa, kinerja adalah, ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Hasibuan (2012:65) kinerja adalah, ”Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

Pelatihan

Mondy dan Noe dalam Djatmiko (2008): *“Training and development is the heart of a continious effort designed to improve employee competency and organizational performance. Training provides learners with the knowledge and skills needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today’s job and has a more long-term focus”*.

Pelatihan adalah proses terintergrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Dessler, 2006).

Kompensasi

Menurut Rivai et al (2014) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang baik atau sesuai yang dapat memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2006).

Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk

mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. (Rivai et al. 2014). Menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Sementara itu Siagian (2011), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Frederick Herzberg (1950) dalam Hasibuan (2012: 157), seorang profesor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau Herzberg's Two Factors Motivation Theory. Menurut Frederick Herzberg (1996) dalam Robbins (2008: 218) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor-faktor intristik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:

- a. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- b. Kemajuan (*Advancement*).
- c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*).
- d. Pencapaian (*Achievement*).
- e. Pengakuan (*Recognition*)

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Pelatihan Formal Terhadap Kinerja Guru

Pelatihan bagi pegawai sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah organisasi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan

pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Dalam bukunya ini dijelaskan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, dkk. 2012:91).

Ameeq ul Ameeq dan Furqan Hanif (2013) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Pelatihan formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Informatika.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2007: 244).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli (2013), Christia (2013), Riri (2013), Usman (2014) mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Informatika.

Pengaruh Pelatihan Formal Terhadap Motivasi Instrinsik

Pelatihan dan pengembangan karyawan memainkan peran penting yang telah ditunjukkan dalam analisis di atas di berbagai sektor jika banyak karyawan yang diberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan kemudian organisasi berada pada posisi tinggi seperti sebelum pelatihan. (Qasim Saleem, 2011)

Ismenia (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa program pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja. Raharjo (2014) menyatakan bahwa metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Materi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Materi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Pelatihan formal berpengaruh signifikan terhadap motivasi

instrinsik guru pada Yayasan Pendidikan Informatika.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Instrinsik

Kompensasi dengan indikator gaji, insentif dan manfaat akan memainkan peran penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam Pengelolaan Pendapatan Daerah. Itu tercermin dari pencapaian dan kebutuhan afiliasi. (M Rizal, M.S Idrus, Djumahir, dan R. Mintarti. 2014)

Selain itu Motivasi juga dipengaruhi oleh Kompensasi, hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Aamir et al, (2012) yang menunjukkan bahwa sekitar 80 persen dari karyawan di bank Umum Nasional Commercial Bank Riyadh termotivasi langsung dengan imbalan yang ditawarkan, oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal senada dalam penelitian Negash et al, (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi instrinsik guru pada Yayasan Pendidikan Informatika.

Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Guru

Motivasi mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia (Tumilaar, Brigita Ria. 2015), Motivasi instrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Amna Yousaf et al 2015).

Robbins dan Judge (2007:166) berpendapat *Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin dapat pula memperuhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5: Motivasi Instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Informatika.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan ini menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penilaian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. (Noor,2011)

Metode penelitian yang dilakukan, yaitu penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang bertujuan menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. (Noor,2015).

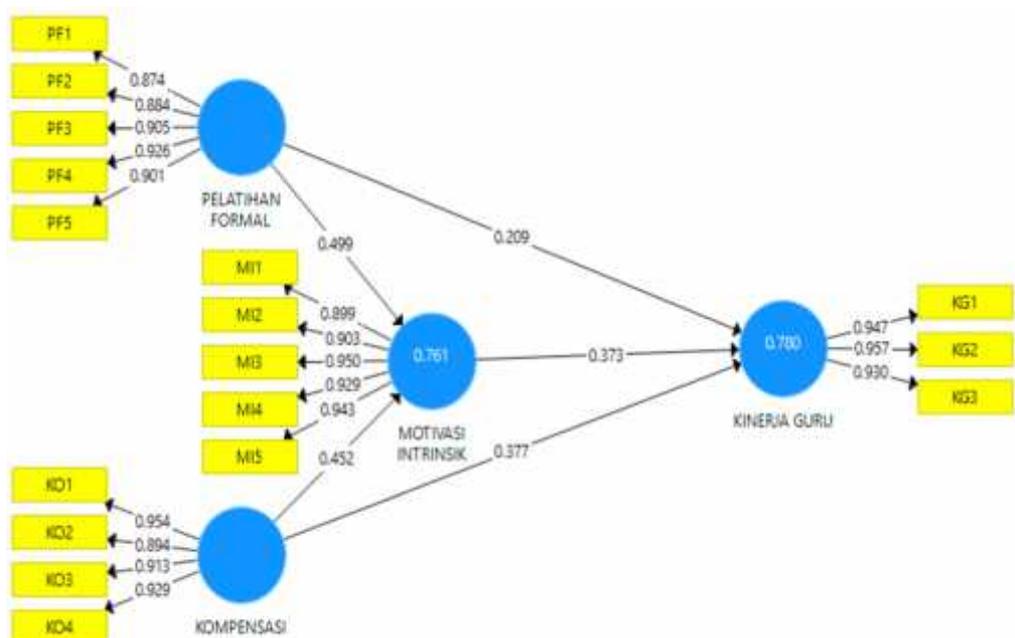
Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. (Ferdinand,2014), penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang dengan jumlah total sebanyak 75 guru.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas loading factor yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :



Gambar 3
Hasil Estimasi Model PLS (Algorithm)

Sumber : data penelitian diolah 2018.

Berdasarkan hasil estimasi model pada gambar 4.3, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstraknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Nilai *loading factor* masing – msing indikator terhadap konstraknya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Nilai Loading Factor Indikator

	KG	KO	MI	PF
KG1	0.947			
KG2	0.957			
KG3	0.930			
KO1		0.954		
KO2		0.894		
KO3		0.913		
KO4		0.929		
MI1			0.899	
MI2			0.903	
MI3			0.950	
MI4			0.929	
MI5			0.943	
PF1				0.874
PF2				0.888

	KG	KO	MI	PF
PF3				0.905
PF4				0.926
PF5				0.901

Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai AVE masing-masing konstruk, model dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5.

Tabel Nilai AVE

Average Variance Extracted (AVE)	
KG	0.892
KO	0.851
MI	0.855
PF	0.807

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel Validitas Deskriminan

	KG	KO	MI	PF
KG	0.945			
KO	0.814	0.922		
MI	0.840	0.792	0.925	
PF	0.776	0.680	0.806	0.898

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan yang baik.

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *crombachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *crombachs alpha* melebihi 0,7 dan nilai *composite reliability* melebihi 0,70.

Tabel Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KG	0.940	0.961
KO	0.942	0.958
MI	0.958	0.967
PF	0.940	0.954

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Signifikansi

	Orig Smpl (O)	Smpl Mean (M)	S. Dev. (STDEV)	T Stat. (O/STDEV)	P Val.
KO -> KG	0.377	0.370	0.144	2.627	0.004
KO -> MI	0.452	0.450	0.102	4.457	0.000
MI -> KG	0.373	0.375	0.143	2.600	0.005
PF -> KG	0.209	0.213	0.089	2.355	0.009
PF -> MI	0.499	0.498	0.095	5.233	0.000

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

- (1) Nilai *p value* pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru (KO->KG) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,004 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi kepada guru maka kinerja guru akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
- (2) Nilai *p value* pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi intrinsik (KO->MI) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi intrinsik guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi kepada guru maka motivasi intrinsik guru akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

- (3) Nilai *p value* pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja guru (MI->KG) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,005 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik guru maka kinerja guru akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
- (4) Nilai *p value* pengaruh variabel pelatihan formal terhadap kinerja guru (PF->KG) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,009 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa pelatihan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan formal dilakukan maka kinerja guru akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
- (5) Nilai *p value* pengaruh variabel pelatihan formal terhadap motivasi intrinsik (PF->MI) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan dan original sampel bertanda positif dapat disimpulkan bahwa pelatihan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik guru, hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik pelatihan formal dilakukan maka motivasi intrinsik guru akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Pengaruh Parsial

(Effect Size / f Square / f²)

Dalam analisis PLS, nilai *f square* (f²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Menurut Cohen (1988), nilai *f square* yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil (f² = 0,02), berpengaruh menengah (f² = 0,15) dan berpengaruh besar (f² = 0,35). Berikut ini adalah nilai f² masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen :

Tabel Besar Pengaruh Parsial (f²)

	KG	KO	MI	PF
KG				
KO	0.238		0.460	
MI	0.151			
PF	0.068		0.560	

Berdasarkan tabel diatas diperoleh beberapa hasil bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja guru dan variabel pelatihan formal merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap motivasi intrinsik guru.

Pengaruh Simultan

Besar pengaruh parsial variabel eksogen secara bersama –sama terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai R square model (untuk model dengan variabel eksogen yang tidak melebihi 2), sedangkan untuk model dengan lebih dari 2 variabel

eksogne, besar pengaruh dapat dilihat dari nilai *adjusted R square*. Interpretasi *R Square / adjusted r square* sama dengan interpretasi *R square* pada analisis regresi biasa. Nilai *R Square* menunjukkan besar pengaruh simultan (pengaruh bersama-sama) variabel eksogen terhadap endogen.

Nilai *R Square* juga dapat menunjukkan kekuatan model PLS, dalam hal ini nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat kuat, *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah. (Ghozali; 2016 : 78). Berikut ini adalah nilai *R Square* dan *adjusted R square* variabel penelitian :

Tabel R Square

	R Square	R Square Adjusted
KG	0.780	0.771
MI	0.761	0.754

Diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

1. Nilai *adjusted R square* variabel kinerja guru adalah sebesar 0,771 hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen kinerja guru memiliki kekuatan prediksi pada kategori kuat. Dengan model tersebut sebesar 77,1% variansi variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan formal, kompensasi dan motivasi intrinsik.
2. Nilai *adjusted R square* variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 0,754, hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen motivasi intrinsik memiliki kekuatan prediksi pada kategori kuat. Dengan model tersebut sebesar 75,4% variansi variabel motivasi intrinsik guru dapat dijelaskan

oleh variabel pelatihan formal dan kompensasi

Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, variabel motivasi intrinsik berperan sebagai mediator pengaruh variabel pelatihan formal dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung variabel pelatihan formal dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh variabel motivasi intrinsik.

Tabel Pengaruh Tidak Langsung

	Orig Smpl (O)	Smpl Mean (M)	S. Dev. (STDEV)	T Stat. (O/STDEV)	P Val.
KO -> MI -> KG	0.169	0.172	0.084	2.006	0.023
PF -> MI -> KG	0.186	0.186	0.076	2.434	0.008

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai *p value* pengaruh tidak langsung pelatihan formal terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik (PF->MI->KG) signifikan sebesar 0,008. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel pelatihan informal terhadap kinerja guru. Pelatihan formal yang baik akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru.
- 2) Nilai *p value* pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh motivasi intrinsik (KO->MI->KG) signifikan sebesar 0,023. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh signifikan maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel motivasi

intrinsik dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja guru. Pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru.

Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, semakin baik pelatihan formal dilakukan maka kinerja guru akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, semakin baik pemberian kompensasi kepada guru maka kinerja guru akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- 3) Pelatihan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik guru, semakin baik pelatihan formal dilakukan maka motivasi intrinsik guru akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik guru, semakin baik pemberian kompensasi kepada guru maka motivasi intrinsik guru akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- 5) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi intrinsik guru maka kinerja guru akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Saran

- 1) Pihak Yayasan Pendidikan Informatika perlu memberikan pelatihan formal kepada guru agar motivasi intrinsik dan kinerja guru meningkat.

- 2) Yayasan Pendidikan Informatika perlu meningkatkan kualitas pelatihan formal agar guru mempunyai target pencapaian kerja dalam proses pembelajaran.
- 3) Yayasan Pendidikan Informatika memberikan program jaminan hari tua yang memadai, untuk menjamin kehidupan guru pada saat pensiun.
- 4) Pemberian insentif harus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Daftar Pustaka

- Ameeq, A, dan Hanif, F. 2013. Impact of Training on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan : Journal of Business Studies Quarterly. Vol. 4, No. 4.
- Amir, Mohamad Faisal. 2105. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan. Jakarta. Mitra Wacana Media
- A Nur Insan, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan), Journal of Business Studies. Vol.2 pp 2443-3837
- Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, I Wayan Muirtha Utama, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta
- Darmawan, Yuyun Yuniar, Wayan Gede Supatha, Agoes Ganesha Rahyuda, 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach - Bali.
- Darma, Prayoga Setia dan Supriyanto, Achmad Sani. 2017. The Effect Of Compensation On Statisfaction and Employee Performance.
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Indeks
- Dessler, Gary. (2011). Sumber Daya Manusia, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: PT. Indeks. Judul asli Human Resource

- Managemen .(2011) pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey
- Farooq, Mubashar, 2011. Impact of Training and Feedback on Employee Performance.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Trakindo Utama Samarinda.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen, Edisi 5. Universitas Diponegoro
- Flippo Edwin B. 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga : Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gianfranco Minati Eliano Pessa, Marco Abram. 2006. Systemics of Emergence : Research and Development. Springer science & business, 3 (2) : 117-142.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hasibuan. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajem Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Igalens, Jacques and Patrice Roussel, 1999. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction.
- Iswadi et al. 2017, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja, Pegawai Bagian Keuangan (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Se-Kabupaten Lombok Timur), Journal Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Juniantara, I Wayan dan I Gede Riana, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.
- Kashefi, M.A, R.M.Adel, H.R.G.Abad, M.B.H Aliklayeh, H.K Moghaddam dan G. Nsdimi.2013. Organizational dan Commiement and its Effects on Organizational Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research.
- Kurnia & Wahyuni, 2016 Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi
- Malthis, Robert L. and Jackson, John H. 2002. Human Resouce Management. 9th Edition. Alih Bahasa Jimmy Sadeli Cs. PT Salemba Emban Patria : Jakarta.
- Malthis, Robert L. and Jackson, John H. 2004 .Human Resouce Management. 9th Edition. Alih Bahasa Jimmy Sadeli Cs. PT Salemba Emban Patria : Jakarta
- Malthis, Robert L. And Jackson, John H.2014. Resouce Management. 9th Edition. Alih Bahasa Jummy Sadeli Cs. PT Salemba Emban Patria : Jakarta
- Mamahit, Rendry, 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.
- Mankunegara Anwar Prabu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT Refika Aditama
- Manullang, M. & Marihot Manullang. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Murty, W.A dan Hudiwinarsih, G 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di

- Surabaya), *The Indonesian Accounting Review* Volume 2 No. 2, pp 215-228.
- Munparindi, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Olaniyan, D.A, Lucas B. Ojo. 2008. Staff Training And Development: A Vital Tool For Organizational Effectiveness. *European Journal Of Scientific Research* Vol. 24 No. 3 pp 326- 331
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dijabarkan dalam Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) <http://www.bkn.go.id>. Akses Maret 2017.
- Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. <http://www.presidentri.go.id/DokumenUU.php/104.pdf>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah. <ftp://ftp.unm.ac.id/permendiknas-2007/Nomor%2013%20Tahun%202007%20dan%20lampiran.pdf>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permen16-2007KompetensiGuru.pdf>
- Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan <http://presidenri.go.id/DokumenUU.php/104.pdf>
- Posuma, Christilia O, 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002, Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied Psycology*, 87(4), 698-714.
- <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>.
- Riduwan, Drs MBA & Engkos Achmad Kuncoro, SE, MM. 2007. *Cara Mengukur dan Memaknai Analisa Jalur (Path Analysis)*. Bandung ALFABETA.
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Islamic Human Capital*. Buku 1. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur
- Rizal, M, M.S Idrus, Djumahir, dan R. Mintarti. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City) : *International Journal of Business and Management Invention*
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. Buku 1.
- Robbin, S.P., & Judge , T.A. 2009. *Organizational Behavior*, Pearson Education., inc Upper Saddle River, New Jersey United States of America. Sihotang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Safitri, Erma 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda -Surabaya
- Saleem, Qasim, 2011. DEGREE OF INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEES BEHAVIOR.
- Sahanggamu, Patricia M dan Silvya L Mandley, 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.
- Simamora, Henry 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN : Yogyakarta.

- Sudana, I Wayan dan Wayan Gede Suparta, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan kuantitatif, Kualitatif & R-D. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2012). Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia
- Suwarno, Tri 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta)
- Suwati, Yuli, 2013. Pengaruh Motivasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda.
- Sedarmayanti, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Penerbit Refika Aditama : Bandung.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan SULUT.
- Turure, Verra Nitta, 2013, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.
- Yousaf, Amna, 2016. Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals The mediating role of commitment foci
- Yulianti, Eli, 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Karta Negara

Halaman ini sengaja dikosongkan