

MENUNJANG KINERJA GURU DENGAN MEMPERHATIKAN PELATIHAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA , DAN KOMITMEN ORGANISASI

Dian Novitasari¹, Erna Sudarmawanti², Mokhammad Khukaim Barkhowa³

^{1,3} Program Studi Akuntansi; ² Program Studi S1 Manajemen STIE AMA Salatiga

E-mail*: m.khukaim@stieama.ac.id

Abstrak

Peran sumber daya manusia disini menjadi lebih penting saat ini karena kontribusi dari sumber daya manusia diharapkan oleh organisasi atau perusahaan yang sebagian besar telah menghadapi persaingan yang ketat dalam kegiatan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 104 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden di SMK Negeri 1 Bawen tipe penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis scale dan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi. Secara parsial Pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Negeri 1 Bawen. Secara simultan Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap SMK Negeri 1 Bawen. Penelitian berikutnya perlu menggunakan variabel – variabel lainnya seperti pengembangan karir, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci:

pelatihan karyawan; kepuasan kerja; komitmen organisasi; kinerja karyawan

Abstract

The role of human resources here is becoming more important today because the contribution of human resources is expected by most companies that face intense competition in their activities. This study aims to examine the effect of employee training, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance. The sample in this study amounted to 104 respondents. The primary data is by sending questionnaires to respondents at SMK Negeri 1 Bawen. This type of research is a descriptive study using a saturated sample. The analytical tools used in this regression research are multiple scales and linear analysis tools, t-test, F test, and the coefficient of determination. Partially, training significantly affects employee performance, which aims to work, and organizational commitment has no significant effect on employee performance at SMK Negeri 1 Bawen. Simultaneously, Employee Training, Work Objectives, and Commitment significantly affect SMK Negeri 1 Bawen. Subsequent research needs to use other variables such as career development, work environment, and employee loyalty, which influence employee performance.

Keywords: employee training; job satisfaction; organizational commitment; employee performance

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu usaha yang sistematis dan terencana. Tujuannya untuk menciptakan suasana pembelajaran maupun proses mengajar murid dapat secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan sepirit, keagamaan, pengadaaan diri, keterampilan yang luhur dan bakat yang dibutuhkan oleh dirinya, masyarakat, dan negara. Pendidikan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbakat pada nilai – nilai agama, budaya Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai – nilai agama, budaya Indonesia, dan menyesuaikan zaman dengan pendidikan akan terciptanya sumber daya manusia yang handal. Guru adalah pelopor pengoperasian sistem pendidikan.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan dan tenaga kependidikan pada pasal 39 menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidik, dan pendidik merupakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penilaian tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik, kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, karena itu perlu perhatian yang lebih untuk diberikan agar dapat menunjang kinerja guru. Baik buruknya kinerja guru juga terdiri dari beberapa faktor yang tidak bisa dipungkiri. Salah satu faktor tersebut adalah pelatihan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Organisasi yang baik harus memperhatikan pelatihan karyawan yang ada pada organisasi.

Pelatihan karyawan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaannya (Agusta and Sutanto 2013). Pada hakekatnya pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang ditargetkan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, pengetahuan, menambah pengetahuan, dan mengubah sikap pribadi. Perubahan tersebut berkaitan dengan peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi. Karyawan akan merasa kemampuannya meningkat dalam bekerja ketika organisasi mampu memberikan pelatihan yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi

tersebut. Karyawan tidak hanya keahlian dalam kinerja karyawan itu sendiri, melainkan juga kebutuhan akan adanya pemberian pembelajaran yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan yang setiap tahun diadakan di DUDI sehingga karyawan bisa terus untuk berinovasi.

Kepuasan kerja menurut (Handoko 2013) adalah sikap yang menyenangkan atau emosi positif, sikap positif ini adalah hasil dari pengukuran seberapa baik dalam melakukan dan apa yang akan didapat dari pekerjaan. Perhatian dalam kepuasan kerja penting karena tiap tingkat kepuasan kerja mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan – kegiatan pembelajaran. Tetapi, tingkat kepuasan kerja tiap orang tidak sama dengan kata lain kepuasan tiap individu berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, diluar lingkup pekerjaan dan kombinasi antara pekerjaan internal dan eksternal.

Menurut Allen & Meyer (dalam (Mardiana and Syarif 2018)) komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi suatu aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen

organisasi mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Dalam hal bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Bawen, Jl. Kartini Bawen No.119 Bawen, Semarang, Jawa Tengah 50661. Berdasarkan pra survei April 2021 terdapat informasi dari beberapa guru dari berbagai jurusan (Agribisnis pengolahan hasil hasil pertanian, Agribisnis tanaman pangan dan hortikultural, Agribisnis tanaman perkebunan, Agribisnis ternak unggas, Agribisnis ternak ruminansia, Alat mesin pertanian, Tata boga, Akomodasi perhotelan) bahwa pelatihan karyawan yang ada di SMK Negeri 1 Bawen belum terlaksana dengan baik. Masih ada beberapa karyawan yang belum mendapat pelatihan dengan baik sesuai dengan tingkat pendidikan walaupun sudah memenuhi kriteria yang ada ataupun lama masa kerja. Hal ini terjadi dikarenakan sistem pelatihan karyawan yang dilakukan secara online masih kurang efektif.

Fenomena – fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Bawen dapat dilihat dari rusaknya manajemen sekolah dapat disebabkan rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala prestasi rendah, rendahnya kualitas pengajaran, ketidak disiplin guru dan negatif lainnya yang tidak sesuai antara harapan guru dengan apa saja yang disediakan organisasi.

Selanjutnya, terkait dengan komitmen organisasi, diperoleh data bahwa terdapat beberapa guru yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Kurangnya keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi. Selanjutnya, telah ditemukan juga fenomena dan data mengenai bagaimana kondisi kinerja guru di SMK Negeri 1 Bawen bahwa kinerja guru masih bisa dikatakan belum maksimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pelatihan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Selanjutnya, ditemukan juga fenomena dan data mengenai kondisi kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Bawen, sebagai berikut:

Tabel 1. Masa Kerja Guru SMK Negeri 1 Bawen

No	Nama Guru	Lama Bekerja
1	Gunadi Eko Saputra	15
2	Teguh Surya Atmaja	18
3	Ali Shobirin	17
4	Heru Widianto	23
5	Sri Karyani	14
6	Imam Mubarak	24
7	Dyah Fitriana Lukitasari	13
8	Ida Ristiana	12
9	Setyo Aryanti	16
10	Puji Rahayu	19

Sumber : Ketenagaan SMK Negeri 1 Bawen, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan banyaknya karyawan yang bekerja diatas 10 tahun organisasi ini, masa kerja diatas 10 tahun mengindikasikan bahwa guru di lembaga memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

Sebagai penulis melakukan penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui kinerja guru SMK Negeri 1 Bawen. Peneliti akan memfokuskan pada faktor pelatihan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen

organisasi yang ada di SMK Negeri 1 Bawen. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bawen? Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bawen. Manfaat penelitian ini sebagai sarana meningkatkan kompetensi diri berupa melaksanakan penelitian di masyarakat, menjadi salah satu pertimbangan untuk mengambil kebijakan kaitannya pelatihan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa orang percaya bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang penting dalam berkontribusi pada realisasi tujuan organisasi, dan memiliki banyak fungsi dalam kegiatan untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Definisi tersebut meliputi pemeliharaan karyawan dengan standar pekerja perusahaan yang sesuai (karyawan yang sesuai untuk jabatannya) sesuai standar perusahaan, sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut dapat ditempatkan dan diperhatikan, kemudian mengembangkan

kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. (Afandi 2018)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan keseluruhan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan kondisi yang ditetapkan dalam waktu tertentu. Ditinjau dari hasil yang pencapaian individu atau sekelompok dalam kelompok satuan perusahaan menyesuaikan pada kebijakan dan pertanggung jawaban dari setiap pihak dalam upaya untuk memperoleh dalam hal mencapai tujuan perusahaan dengan ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak juga bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi 2018)

Pelatihan

Pengertian pelatihan dan pengembangan cukup berbeda pelatihan bertujuan untuk memperbaiki keahlian untuk berbagai keahlian atau teknik kegiatan kerja, secara mendetail maupun rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan – pekerjaan yang sekarang dilain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memikul tanggung jawab pekerjaan saat masa yang akan datang kegiatan ini dapat disebut pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Mangkunegara and Prabu 2014) mengemukakan pelatihan merupakan kegiatan pendidikan dalam jangka waktu pendek untuk mempengaruhi proses prosedur sistem juga organisasi saat

karyawan akan mempelajari ilmu dan keahlian teknis untuk tujuan tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan yang mencerminkan tingkat dimana seseorang dapat merasakan efektif atau emosional terhadap berbagai pekerjaan. Dalam buku Sutrisno, Handoko berkeyakinan bahwa kepuasan adalah karyawan yang mengamati pekerjaan. Kepuasan kerja memperlihatkan emosi individu tentang pekerjaan dan semua lingkungan yang dihadapi dalam lingkungan kerja dalam buku “Sutrisno” Tiffin mengemukakan karyawan terhadap pekerjaan sendiri, kondisi kerja, kerjasama dengan pimpinan dan kolega. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dikembangkan karyawan dari waktu ke waktu dalam segala aspek pekerjaan, seperti gaji, gaya manajemen, dan kolega. (Kreitner and Kinicki 2014)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi penting bagi organisasi yang ada saat ini karena memahami sejauh mana organisasi saat ini adalah karena memahami sejauh mana karyawan berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dan juga dapat mengukur pengaruhnya pada organisasi. Menurut Allen & Meyer (dalam (Mardiana and Syarif 2018)) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu kontribusi psikologi yang merupakan karakteristik

hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi, terhadap kepuasan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Penelitian Terdahulu

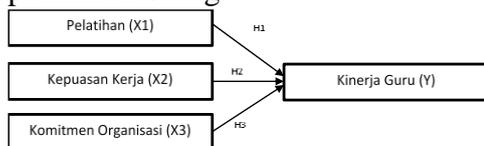
Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
1	(Zakharina 2014)	Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
2	(Putra, Maharani et al. 2020)	Pendidikan dan pelatihan mendapat hasil dengan nilai tanggapan responden masuk dalam kategori baik
3	(Hidayat, Sridana et al. 2016)	Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama terhadap kinerja guru semakin baik
4	(Sutrisno 2018)	Kepuasan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5	(Ningsih 2016)	Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6	(Gala, Ramadhan et al. 2017)	Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja guru
7	(Handayani 2019)	Pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan
8	(Widayati, Fitria et al. 2020)	Terdapat pengaruh kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru
9	(Aprileoni, Rulina et al. 2020)	Pelatihan mempunyai dampak yang besar dalam mengetahui kinerja guru

Sumber : dari penelitian 2014-2020

Model Penelitian

Model penelitian dibuat untuk mempermudah, memahami, pengaruh antara variabel independen yang berupa pelatihan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian
Keterangan:

Variabel Independen (X) : Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Variabel Dependen (Y) : Kinerja Guru

Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2019) hipotesis adalah jawaban sementara permasalahan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini hipotesis ini diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bawen.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bawen.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bawen.

METODOLOGI

Tipe Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, penelitian ekplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Raf 2012).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau tema dengan kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti yang akan dipelajari. Oleh karena itu populasi bukanlah subyek dan obyek alam lainnya, dan populasi bukan hanya objek atau jumlah pada obyek diteliti, tetapi juga mencakup semua ciri dari obyek tersebut. Populasi penelitian ini adalah 104 guru SMK Negeri 1 Bawen. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau metode sensus menurut (Sugiyono 2019) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan jumlah sampel guru SMK Negeri 1 Bawen lebih dari 100 orang maka diambil semua sampel yang ada sebesar 104 guru. Kepala sekolah disini tidak dijadikan sebagai sampel karena obyek dalam penelitian ini hanya tertuju pada guru sebagai tenaga pengajar yang langsung bersinggungan dengan murid.

Definisi Konsep dan Operasional

Definisi Konsep dan operasional dalam riset ini ditunjukkan oleh tabel 3.

Tabel 3. Indikator dan Skala Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawab. Sumber : (Ranupandojo 2011)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kendala 4. Inisiatif 5. Kerajinan 6. Sikap 7. Kehadiran Sumber : (Ranupandojo 2011)	Skala Likert 1-5
2.	Pelatihan (X1)	suatu proses pendidikan jangka pendek yang mengpengaruhi prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Sumber : (Mangkunegara and Prabu 2014)	1. Tujuan, sasaran, dan pengembangan harus jelas, dan dapat diukur. 2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai. 3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat yang hendak dicapai. 4. Metode pelatihan dan pengembangan	Skala Likert 1-5

			harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. 5. Peserta pelatihan dan pengembangan (<i>trainee</i>) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan Sumber : (Mangkunegara and Prabu 2014)	
3.	Kepuasan Kerja (X2)	suatu efektifitas atau responden emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sumber: (Afandi 2018).	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Sumber: (Afandi 2018)	Skala Likert 1-5
4.	Komitmen Organisasi (X3)	karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kepuasan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi Sumber: Allen & Meyer (dalam (Mardiana and Syarif 2018))	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) 2. Komitmen kontinyu (<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) Sumber: Allen & Meyer (dalam (Mardiana and Syarif 2018))	

Teknik Analisis

Menurut (Ghozali 2018) teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini ialah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang telah ada kemudian mengolah serta menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, serta dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan menjadi dasar pengambilan keputusan. Dalam riset ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan rencana *statistical package for social science (SPSS) for windows*. Data primer yang telah dikumpulkan, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji hipotesis. Dalam pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Berganda melalui uji validitas reliabilitas, dan uji kebaikan model agar model analisis yang dihasilkan dinyatakan baik perlu melalui beberapa pengujian.

Jika artikel merupakan hasil penelitian, maka pada sub bab metode dituliskan jenis penelitian, waktu dan

tempat penelitian, subyek dan obyek penelitian, instrumen dan teknik analisis data serta hal-hal lain yang terkait dengan proses penelitian yang dilakukan. Jika artikel berjenis literatur review, maka tidak harus ada sub-bab Metode, namun bisa menyesuaikan dengan tema yang sedang di bahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Penelitian

Bahwa sebanyak 33 orang atau 37,73% responden adalah berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 71 orang lainnya atau 68,27% berjenis kelamin perempuan. Alasan utama kenapa jenis kelamin perempuan lebih banyak dari laki – laki yaitu 71 orang dikarenakan guru perempuan lebih bisa memahami karakter remaja para guru perempuan akan membimbing terlebih dahulu sebelum memberikan hukuman alih – alih langsung menjatuhkan hukuman. Dan dalam membimbing dalam praktikum para guru perempuan cenderung mendetail dalam penjelasan berbanding terbalik dengan guru pria yang kebanyakan akan lebih banyak praktek dari pada penjelasan.

Mayoritas umur responden penelitian antara 21 – 30 tahun (44 orang atau 42,31%) dari keseluruhan jumlah responden penelitian. Sedangkan minoritas responden memiliki umur <21 Tahun (8 orang atau 7,69%). Usia guru SMK Negeri 1 Bawen mayoritas 21 – 30 tahun dikarenakan pada umur tersebut masuk dalam kategori umur yang produktif untuk mengajar dengan

efektif, terlebih dengan keahlian tiap bidang yang diajar untuk mengajar dengan efektif, terlebih dengan keahlian tiap bidang yang diajar maka akan mempermudah < 21 tahun termasuk dalam usia anak muda atau milenial pada umur ini biasanya baru saja lulus dari bangku kuliah dan masih dalam tahap penyesuaian kepada lingkungan sekolah.

Mayoritas responden (39 orang atau 37,50%) memiliki masa kerja < 5 tahun. Dan hanya responden (3 atau 2,99%) saja memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Alasan kenapa banyak guru yang lama bekerja di SMK Negeri 1 Bawen kurang dari 5 tahun dikarena ada beberapa guru baru saja bergabung dalam lingkup SMK dan masih terbilang guru baru maka lama bekerja masih dibawah 5 tahun sedangkan untuk lama bekerja lebih dari 20 tahun termasuk dalam jajaran guru yang telah lansia atau senior di sekolah dan biasanya pada lama bekerja lebih dari 20 tahun hanya menunggu waktu pensiun.

Mayoritas responden (74 orang atau 71,15%) memiliki status kerja sebagai PNS sedangkan sisanya (74 orang atau 71,14%) memiliki status kerja sebagai Honor. Dikarenakan guru di SMK disarankan memiliki status PNS jika ingin menyandang sebagai ketua jurusan atau jabatan yang lebih tinggi maka dari itu guru yang masih berstatus sebagai guru Honor kebanyakan masih mengenyam bangku kuliah untuk jenjang selanjutnya untuk bisa naik sebagai guru PNS.

Bahwa sebagai besar responden penelitian berpendidikan sarjana S1

(58 orang atau 55,77%), dan minoritas responden berpendidikan SMA/SMK (26 orang atau 25%). Sedangkan lainnya masing – masing memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana S2 ada 20 orang atau 19,23% dan tingkat pendidikan doktor tidak ada. Sebagian besar guru yang menjabat sebagai ketua jurusan ataupun yang terpilih sebagai kepala tiap divisi di sekolah maka memiliki pendidikan minimal S1 dimana pengetahuan itu diperlukan untuk memimpin tiap jurusan sedangkan untuk pemilik pendidikan akhir S2 akan menjadi wakil dari kepala sekolah untuk menjalankan sekolah dengan persetujuan dari kepala sekolah itu sendiri, dan untuk pendidikan SMA/SMK kebanyakan merupakan jajaran staf dan guru yang masih berstatus honor dan sedang melanjutkan pendidikan ke sarjana.

Deskripsi Jawaban Responden

Dalam sub bab ini peneliti berusaha menerapkan tanggapan responden atas pernyataan pada tiap variabel penelitian. Untuk deskripsi hasil kuesioner terdiri dari literasi pelatihan karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik skoring dilakukan menggunakan 4 kriteria modifikasi dari Three Box Methode yang dilakukan oleh (Augusty 2018) dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Skor Tertinggi : Skor 4 (Sangat Setuju) x 104 Responden yaitu 416

- 2) Skor Terendah : Skor 1 (Sangat Tidak Setuju) x 104 Responden yaitu 104

- 3) Range dan Interval : 416 – 104 – 312 (Range) dengan interval $312/4 = 78$

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 104 hingga 416 dengan rentang sebesar 312 tanpa angka 0. Dengan menggunakan 4 kriteria, maka rentang sebesar 312 dibagi 4 akan menghasilkan rentang sebesar 78 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor yaitu:

- 1) Nilai Skor 104 – 182 = Sangat Rendah
- 2) Nilai Skor 182,01 – 260 = Rendah
- 3) Nilai Skor 260,01 – 338 = Tinggi
- 4) Nilai Skor 338,01 – 416 = Sangat Tinggi

Berikut ini untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel – tabel dibawah ini:

Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja variabel pelatihan karyawan menjabarkan 5 (lima) pernyataan sebagai indikator pengukuran variabel tersebut. Dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden dari Variabel Pelatihan Karyawan

Pernyataan	STS	TS	S	SS	SKOR	KET
Pelatihan yang diberikan sesuai tujuan dan sasaran dengan kebutuhan dalam pekerjaan saya.	-	16	90	264	370	Sangat tinggi
Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani.	54	90	15	-	159	Sangat rendah
Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan saya.	59	88	3	-	150	Sangat rendah
Metode pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi sesuai dengan tingkat kemampuan saya.	59	80	15	-	154	Sangat rendah

Pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan untuk meningkatkan kemampuan saya.	66	62	21	-	149	Sangat rendah
Rata – Rata	59,5	67,2	28,8	264	196,4	

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diketahui skor data penelitian mengenai pelatihan karyawan di SMK Negeri 1 Bawen, diperoleh skor rata – rata nilai sebesar 196,4. Skor rata – rata total menunjukkan bahwa secara umum skor pelatihan karyawan adalah sangat rendah. Artinya rata – rata pelatihan karyawan di SMK Negeri 1 Bawen dinilai rendah presentase terbesar diseluruh pilihan jawaban instrumen berada pada kriteria sangat tidak setuju (STS) yaitu sebesar 59,5, kriteria tidak setuju (TS) yaitu sebesar 67,2, kriteria Setuju (S) yaitu sebesar 28,8, kriteria Sangat Setuju (SS) yaitu sebesar 264.

Berdasarkan deskripsi data penelitian tersebut dapat diungkapkan bahwa distribusi jawaban responden pada setiap indikator sebagian besar menyatakan sangat setuju. Dalam menjawab pernyataan dalam instrumen jika dilihat pada faktor penghambat terdapat peningkatan pelatihan karyawan di SMK Negeri 1 Bawen berdasarkan dari indikator, maka yang merupakan penghambat adalah materi dan peserta. Hal ini terlihat dari tingkat skor pada indikator ini rendah, dibanding indikator yang lain yaitu 150 dan 149, dan semua indikator ini berada pada kategori sangat rendah dibanding inikator lain.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja maka dalam penelitian

ini menerjemahkan variabel tersebut dalam 5 indikator pengukuran dari penelitian diperoleh tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden dari Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	STS	TS	S	SS	SKOR	KET
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya tekuni.	39	128	3	-	170	Sangat rendah
Gaji yang diberikan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau sesuai dengan standar yang berlaku.	47	104	15	-	166	Sangat rendah
Penerapan promosi atau kenaikan jabatan yang diterapkan pada instansi sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku.	64	64	24	-	152	Sangat rendah
Pimpinan senantiasa memberi pengawasan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dan prestasinya.	69	58	18	-	145	Sangat rendah
Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan semangat untuk saya sehingga saya mampu bekerja lebih baik lagi.	73	54	12	-	139	Sangat rendah
Rata – Rata	58,4	81,6	14,4	-	154,4	

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diketahui sekor data penelitian mengenai kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bawen, diperoleh sekor rata – rata nilai sebesar 154,4. Skor rata – rata total menunjukkan bahwa secara umum skor kepuasan kerja adalah sangat rendah. Artinya rata – rata kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bawen dinilai rendah, presentase terbesar dari seluruh pilihan jawaban instrumen berada pada kriteria sangat tidak setuju (STS) yakni sebesar 58,4, kriteria tidak setuju (TS) yaitu sebesar 81,6, kriteria setuju (S) yakni sebesar 14,4.

Berdasarkan diskripsi data penelitian tersebut, dapat diungkapkan bahwa distribusi jawaban responden pada setiap indikator sebagian besar menyatakan tidak setuju dalam menjawab pernyataan dalam instrumen jika dilihat di faktor penghambat terdapat peningkatan kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Bawen berdasarkan dari indikator, maka yang merupakan faktor penghambat adalah pemimpin dan rekan kerja. Hal ini terlihat dari tingkat skor pada indikator ini rendah dibanding indikator yang lain yaitu 145 dan 139. Dan semua indikator ini berada pada kategori rendah dibanding indikator lain.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi maka dalam penelitian ini peneliti menerjemahkan variabel dalam 3 pernyataan sebagai indikator pengukuran dari peneliti diperoleh tanggapan responden variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden dari Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	STS	TS	S	SS	SKOR	KET
Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini.	-	6	192	148	346	Sangat tinggi
Saya merasa berat meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	-	12	132	216	360	Sangat tinggi
Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	3	6	150	192	351	Sangat tinggi
Rata – Rata	3	8	158	185,3	352,3	

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diketahui skor data penelitian mengenai komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Bawen,

diperoleh skor rata – rata nilai sebesar 352,3. Skor rata – rata total menunjukkan bahwa secara umum komitmen organisasi adalah sangat tinggi. Artinya rata – rata komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Bawen dinilai sangat baik presentase terbesar dari seluruh pilihan jawaban instrumen berada pada kriteria sangat tidak setuju (STS) yaitu sebanyak 3, kriteria tidak setuju (TS) yaitu sebanyak 8, kriteria setuju (S) yaitu sebanyak 158, kriteria sangat setuju (SS) yaitu sebanyak 185,3.

Berdasarkan deksripsi data penelitian tersebut, dapat diungkapkan bahwa distribusi jawaban responden pada setiap indikator sebagian besar menyatakan sangat setuju dalam menjawab pernyataan dalam instrumen, jika dilihat di faktor penghambat terdapat peningkatan komitmen organisasi di SMK Negeri 1 Bawen berdasarkan dari indikator, maka yang merupakan faktor penghambat adalah komitmen afektif. Hal ini terlihat dari tingkat skor pada indikator iini rendah dibanding indikator yang lain yaitu 346 dan indikator ini berada pada kategori rendah dibandingkan indikator lain.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja di SMK Negeri 1 Bawen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden dari Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	STS	TS	S	SS	SKOR	KET
Banyak hasil kerja yang Saya lakukan dapat dilihat dari waktu kerja.	-	14	138	204	356	Sangat tinggi
Saya mampu memenuhi atau mengikuti instruksi.	2	2	162	188	354	Sangat tinggi

Saya mampu mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif.	3	2	183	156	344	Sangat tinggi
Saya mampu menciptakan ide atau hal baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	1	8	174	164	347	Sangat tinggi
Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu.	-	2	153	208	363	Sangat tinggi
Saya berperilaku yang baik terhadap atasan maupun teman kerja.	-	4	129	236	369	Sangat tinggi
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rutin dan cepat.	1	2	192	152	347	Sangat tinggi
Rata – Rata	1,75	4,86	161,57	186,9	354,29	

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diketahui skor data penelitian mengenai kinerja di SMK Negeri 1 Bawen, diperoleh skor rata – rata nilai sebesar 354,29. Skor rata – rata menunjukkan bahwa secara umum skor kinerja adalah sangat tinggi. Artinya rata – rata kinerja di SMK Negeri 1 Bawen dinilai baik, presentase terbesar dari seluruh pilihan jawaban instrumen berada di kriteria sangat tidak setuju (STS) yaitu sebanyak 1,75, kriteria tidak setuju (TS) yaitu sebanyak 4,86, kriteria setuju (S) yaitu sebanyak 161,57, kriteria sangat setuju (SS) yaitu sebanyak 186,9.

Berdasarkan deskripsi data penelitian tersebut, dapat diungkapkan bahwa distribusi jawaban responden pada setiap indikator sebagian besar sangat setuju dalam menjawab pernyataan dalam instrumen, jika dilihat di faktor penghambat terdapat peningkatan kinerja di SMK Negeri 1 Bawen berdasarkan dari indikator, maka yang merupakan faktor penghambat adalah kendala. Hal ini terlihat dari tingkat skor pada indikator ini rendah

dibanding indikator yang lain yaitu 344 dan indikator ini berada pada kategori rendah dibanding indikator lain.

Analisis Data Penelitian

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi alat analisis validitas dan reliabilitas dan regresi linier berganda. Adapun hasil dari analisis – analisis tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan valid bila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti. Selain itu, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	Syarat
		r Hitung	r Tabel		
Pelatihan Karyawan (X1)	1	0,758	0,193	0,624	0,600
	2	0,659	0,193		
	3	0,440	0,193		
	4	0,664	0,193		
	5	0,614	0,193		
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,527	0,193	0,631	0,600
	2	0,534	0,193		
	3	0,754	0,193		
	4	0,697	0,193		
	5	0,647	0,193		
Komitmen Organisasi (X3)	1	0,821	0,193	0,842	0,600
	2	0,875	0,193		
	3	0,920	0,193		
Kinerja (Y)	1	0,704	0,193	0,761	0,600
	2	0,664	0,193		
	3	0,485	0,193		
	4	0,605	0,193		
	5	0,723	0,193		
	6	0,680	0,193		
	7	0,661	0,193		

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Dari tabel dapat diketahui semua butir pernyataan atau instrument tiap – tiap variabel masuk dalam kategori valid. Hal tersebut ditunjukkan nilai dari r_{hitung} masing – masing butir pernyataan $>$ dibandingkan nilai r_{tabel} (0,193). Yang artinya berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa 20 item pernyataan variabel X1 (pelatihan karyawan), X2 (kepuasan kerja), X3 (komitmen organisasi) dan Y (kinerja) sudah valid, ini berarti bahwa 20 item pernyataan yang valid tersebut adalah item pernyataan yang cocok untuk mengukur kinerja item pernyataan tersebut dikatakan valid karena korelasi item tersebut dikatakan valid karena korelasi item tersebut dengan skor total 0,193. Item – item pernyataan yang valid tersebut akan digunakan lagi pada kuesioner selanjutnya untuk analisis data penelitian.

Dan dari tabel dapat dilihat bahawa nilai Cronbach Alpha $>$ Alpha pembanding (0,60) sehingga kuesioner penelitian dapat dikatakan konsisten atau reliabel. Karena hasil pengujian kuesioner menunjukkan hasil yang juga valid dan reliabel maka kuesioner penelitian dinyatakan layak sebagai alat pengambilan data penelitian dan data hasil pengambilan kuesioner penelitian tersebut layak digunakan sebagai sarana perhitungan regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,209	3,310		3,688	0,000
	Pelatihan Karyawan	0,452	0,153	0,322	2,946	0,004
	Kepuasan Kerja	0,188	0,153	0,131	1,225	0,223
	Komitmen Organisasi	0,035	0,155	0,021	0,226	0,822

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,209 + 0,452X_1 + 0,188X_2 + 0,35X_3$$

Dari persamaan tersebut secara umum dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta atau $a = 12,209$, nilai tersebut dapat diartikan apabila tanpa variabel pelatihan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi maka besarnya kinerja sebesar $(Y) = 12,209$.
- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan karyawan (b_1) = $+0,452$, artinya setiap peningkatan pelatihan karyawan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,452 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b_2) = $+0,188$, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,188 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b_3) = $+0,35$, artinya setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu – satuan maka akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,35 satuan

Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)

Ujian kebaikan model ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana model yang digunakan sesuai untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Kebaikan model secara statistik dapat diukur dari nilai statistik F dan koefisien determinasi (Ghozali 2018) Uji kebaikan model yang akan dilakukan meliputi :

Uji Statistik F

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,573	3	38,191	6,419	0,001 ^a
	Residual	594,966	100	5,950		
	Total	709,538	103			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Pelatihan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Bahwa hasil uji statistik F adalah 6,419 sedangkan f tabel pada taraf signifikan 5% dan df = 3(k) serta df = 100 (104 – 3 – 1) adalah sebesar 2,70. Perbandingan kedua nilai F tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung (6,419) > F tabel (2,70) dan nilai signifikansinya adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hasil uji statistik (F) dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini baik.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,402 ^a	0,161	0,136	2,439

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Pelatihan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :data primer yang

diolah, 2021

Dapat dijelaskan besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,136 atau 13,6% berarti kemampuan variabel independen (variabel pelatihan karyawan (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3)) dalam menjelaskan variabel dependen (Y = kinerja karyawan) adalah 13,6% sedangkan sisanya 86,4% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti atau dari penelitian terdahulu.

Uji Statistik t

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Analisis Regresi

Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,209	3,310		3,688	0,000
	Pelatihan Karyawan	0,452	0,153	0,322	2,946	0,004
	Kepuasan Kerja	0,188	0,153	0,131	1,225	0,223
	Komitmen Organisasi	0,035	0,155	0,021	0,226	0,822

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :data primer yang diolah, 2021

- 1) Dari hasil perbandingan kedua t tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pelatihan kerja ($2,946$) $>$ t tabel ($1,984$), sehingga pernyataan hipotesis I penelitian “ada pengaruh signifikan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Bawen” **dapat diterima.**
- 2) Dari hasil perbandingan kedua t tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja ($1,225$) $<$ t tabel ($1,984$) maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak artinya pernyataan hipotesis II penelitian “ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Bawen” **ditolak**
- 3) Dari hasil perbandingan kedua t tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasi ($0,226$) $<$ t tabel ($1,984$), sehingga pernyataan hipotesis III penelitian “ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Bawen” **ditolak.**

Pembahasan

Menurut (Widodo 2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan dari penelitian tersebut pelatihan adalah proses pembelajaran

yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar, diperkuat dengan pernyataan pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan dan sasaran dengan kebutuhan dalam pekerjaan dimana tercermin dari perilaku yang baik terhadap atasan maupun rekan kerja.

Berdasarkan penelitian dari (Adiyasa and Windayanti 2019) kepuasan kerja terbukti tidak signifikan mempengaruhi kinerja, penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja. Hal ini merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja masih menjadi perdebatan meskipun secara empiris banyak yang berhasil membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang puas pada pekerjaan. Salah satunya diperkuat dengan skor terendah yang menunjukkan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan semangat sehingga memperlambat pekerjaan dimana hal itu tidak mempengaruhi perilaku baik terhadap atasan maupun rekan yang lainnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bila merasa belum cukup puas maka seseorang tersebut bila kepuasan cukup rendah maka kinerja yang dimiliki karyawan akan rendah.

Hasil penelitian (Ardinata, Marzolina et al. 2017) dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan masih kurang dalam berkomitmen seperti kurangnya perasaan

kertebebanan karyawan mengenai organisasi yang memperkerjakan sehingga berdampak buruk pada pekerjaan dan membuat karyawan berkerja dengan tidak bertanggung jawab dan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Faktor lain yang membuat hasil penelitian komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu seperti karakteristik responden, semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin berkomitmen untuk bekerja dan berdampak pada kinerja dibanding yang belum lama bekerja. Bahkan ada karyawan yang merasa masalah di organisasi bukan masalah pribadinya, adanya karyawan bukan karena keinginannya tapi merupakan kebutuhan adanya karyawan yang merasa tidak terlalu terikat secara emosional dengan organisasinya bahkan ada karyawan yang tidak merasa rasa “memiliki” yang kuat terhadap organisasinya.

Diperkuat dengan masih ada kuesioner yang menyatakan tidak setuju pada point 2 pada pernyataan kuesioner yang mengarah pada indikator mengenai *continuance commitment* merupakan sikap seseorang menilai untung rugi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bila seseorang menilai kinerja hanya dari sisi untung dan rugi maka seseorang tersebut bila merasakan kerugian sedikit saja, kinerjanya akan rendah terhadap organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan karyawan terbukti ada pengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Bawen, hal ini karena hipotesis penelitian diterima maka apabila terdapat perbaikan variabel pelatihan karyawan sebesar satu – satuan yaitu dengan pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan instansi atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan SMK Negeri 1 Bawen.
- 2) Variabel kepuasan kerja terbukti tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Bawen. Hal ini karena hipotesis penelitian ditolak maka apabila terdapat kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu – satuan yaitu rekan yang senantiasa memberi dukungan dan semangat untuk tiap rekannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
- 3) Variabel komitmen organisasi terbukti tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Bawen. Hal ini karena hipotesis penelitian ditolak maka apabila kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar satu – satu yaitu maka dapat merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi di SMK Negeri 1 Bawen.

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat memberikan saran

- 1) Untuk memaksimalkan peran variabel ini maka dapat

dilakukan dengan melakukan peningkatan pelatihan yang sesuai tujuan dan sasaran dengan kebutuhan dalam pekerjaan, Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan, materi dan metode yang sesuai kemampuan, ini akan mempengaruhi kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Bawen.

- 2) Untuk memaksimalkan variabel kepuasan kerja dapat dilakukan untuk meningkatkan kesempatan
- Adiyasa, N. I. W. and W. Windayanti (2019). "Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ." Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis 2(1): 23-30.
- Afandi, P. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)." Riau: Zanafa Publishing.
- Agusta, L. and E. M. Sutanto (2013). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. Universitas Kristen Petra. Surabaya. e-Jurnal. Vol. 1, No. 3 (2013) http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/91-022. Diakses tanggal 31.
- Aprileoni, W. P., et al. (2020). "PENGARUH KEDISIPLINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU." Comm-Edu (Community Education Journal) 3(3): 297-307.
- Ardinata, B., et al. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Padasekolah

berkarir, membuka peluang karyawan untuk tumbuh didalam organisasi.

Untuk memaksimalkan variabel komitmen organisasi dapat dilakukan dengan memberikan variabel ini dapat dilakukan dengan memperkuat rasa bangga yang ada didalam diri karyawan, menguatkan rasa percaya diri karyawan bahwa kinerja merupakan kewajiban moral untuk bertahan di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Azharsyifa Budi II Kota Pekanbaru), Riau University.
- Augusty, F. (2018). "Structural equation modeling dalam penelitian manajemen." Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 143.
- Gala, I. N., et al. (2017). "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja mengajar guru IPA di smp se-Kota Poso." Mitra Sains 5(2): 58-66.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25, Badan Penerbit - Undip.
- Handayani, D. (2019). "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin." Jurnal Ilmu Manajemen 6(2): 140-150.
- Handoko, T. H. (2013). "Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia." Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hidayat, R., et al. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Mataram." Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan 1(2): 298748.

- Kreitner, R. and A. Kinicki (2014). *Organizational behavioral*, Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. and A. Prabu (2014). "Manajemen Sumber Daya." *Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Y. R. and D. Syarif (2018). *Komitmen Organisasi*, Makassar: Nas Media Pustaka.
- Ningsih, P. (2016). "Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)." *Katalogis* 4(11).
- Putra, S., et al. (2020). "KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU DENGAN DISIPLIN BELAJAR ANAK USIA DINI SELAMA MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE 19 (Studi Fenomenologis di Raudatul Atfal Al-Fithriah Medan Johor)." *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan* 4(2).
- Raf, M. (2012). "Analisis Eksplanatori Faktor Daya Saing Industri Kecil (Studi Pada Sentra Industri Kecil Batik Di Kota Jambi)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)* 14(2): 91-101.
- Ranupandojo, H. d. H., S (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, Penerbit BPFE UGM.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, B. (2018). *Kontribusi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMK Muhammadiyah Surakarta Tahun Ajaran 2017/2018*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widayati, F., et al. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3): 251-257.
- Widodo, S. E. (2015). "Manajemen pengembangan sumber daya manusia."
- Zakharia, F. (2014). "Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Yadika 3 Tangerang." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 3(1): 1-7.