

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DENGAN VARIABEL PELATIHAN SEBAGAI MODERASI

Muh. Hafidz Yusuf¹

¹Program Pasca Sarjana, Magister Teknik Industri, ITATS
Hafidzyusuf610@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui desain peningkatan produktivitas dan risk operasional assesment di PG. Pesantren Baru Kediri. Dalam menjalankan operasional pabrik gula terdapat target yang harus dipenuhi baik pemenuhan bahan baku tebu maupun kehandalan peralatan produksi selama musin giling. Desain peningkatan produktivitas dan risk operational assessment menggambarkan pemetaan terhadap berbagai permasalahan, melakukan mitigasi sebagai bentuk pemecahan masalah terbaik guna menurunkan tingkat risiko yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh 12 moda kegagalan potensial. Usulan perbaikan untuk tiga RPN tertinggi yaitu Pompa nira tarikan kecil, usulan perbaikan Pembuatan impeller baru, pengecekan EM, pengadaan baru. Turbin oil coller bocor, perbaikan dengan dibuka cek clearen antar gigi dan cek bearing, pengecekan berkala. Gangguan pada inverter HGF, perbaikan dengan Pengecekan instrumen, ganti bearing dan balancing. Sedangkan hasil risk operational assesment diperoleh 14 risk event. 3 risk event masuk kategori high risk yaitu Risiko area tebu berkurang, risiko pasokan dan risiko kehilangan gula dalam proses produksi.

Kata Kunci : produktivitas, risiko operasional, mitigasi, FMEA

1. PENDAHULUAN

Tuntutan didunia pendidikan sangat dinamis sekali, MEA sangat berpengaruh pada dinamika sistem pendidikan khususnya SMK. Menyikapi perkembangan ini, instansi pendidikan SMK N 1 Duduksampeyan di tuntut harus menyiapkan lulusan yang unggul sehingga mampu bersaing di industri. Tenaga pendidik memainkan peranan penting dalam sebuah keinginan untuk menjalankan visi misi SMK N 1 Duduksampeyan. Salah satu cara untuk mencapai keinginan tersebut dengan cara meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik itu sendiri. Namun menurut peneliti setelah melakukan pengamatan di lapangan menunjukkan ada berbagai permasalahan, mulai tenaga pendidik yang memiliki disiplin rendah, penguasaan metode pembelajaran yang konvensional, pelatihan yang tidak maksimal,. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, peneliti ingin fokus meneliti empat hal yakni faktor motivasi, faktor pelatihan, faktor disiplin kerja,. Sejauh mana ke tiga variabel tersebut mempunyai dampak pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik SMK N 1 Duduksampeyan.

Dwipayana (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang di hasilkan oleh pegawai/karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya didalam sebuah organisasi. Kinerja berarti hasil yang dapat akan dicapai oleh seseorang dalam suatu instansi/organisasi, sesuai dengan tanggung jawab

masing – masing dalam upaya mencapai hasil yang ingin ditetapkan secara baik. Evanita (2013) kinerja adalah hasil kerja secara *komperehensif* dari seseorang selama waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan telah disetujui bersama.

Olivera Teodora (2015) menyatakan motivasi adalah kemauan terhadap proses siakp dan perilaku manuaia pada pencapaian sebuah hasil. Sedangkan komponen yang terkandung pada motivasi meliputi item mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, bersifat *continyu* dan adanya hasil. sasaran dari motivasi adalah untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam keadaan yang kondusif.

Dwipayana (2016) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu komponen atau parameter yang di gunakan para pipinan/manajer untuk berkomunikasi dengan sesorang agar mampu mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi. Evanita (2013) menyatakan disiplin kerja adalah sebuah kondisi tertentu dimana seseorang yang bergabung dengan organisasi tersebut patuh kepada aturan yang berlaku dengan kesadaran sendiri.

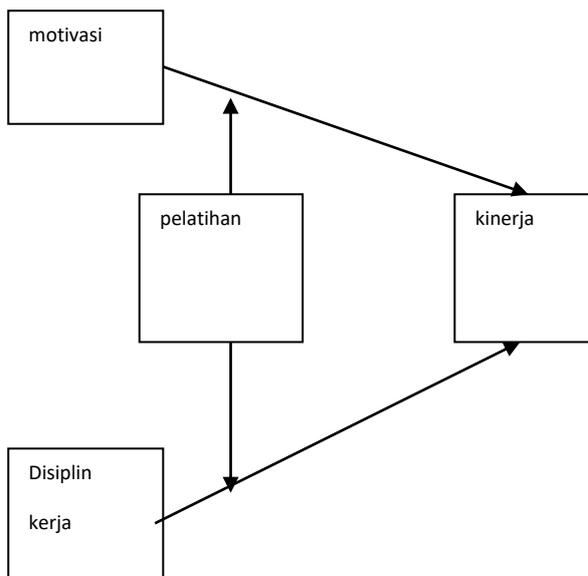
Leny lestari (2016) menyebutkan pelatihan merupakan proses untuk menyediakan bagi seseorang karyawan informasi, keahlian atas organisasi dan tujuan. Pelatihan merupakan sebuah bentuk kegiatan dengan tujuan memperbaiki dan

meningkatkan kinerja dari pada karyawan di sebuah organisasi.

Dengan latar belakang masalah tersebut, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan ?
4. Apakah pelatihan dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan ?
5. Apakah pelatihan dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan ?

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka konseptual

2. METODE

Tempat objek penelitian ini berada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara kausal dengan variabel independent terhadap dependen.

Populasi didalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan yang memiliki jumlah 50 orang dan pemilihan sampel berdasarkan metode

probability sampling berjumlah 50 orang. Peneliti menggunakan angket dengan skala linkert yang digunakan mempunyai 5 kelas dengan skala 5 :

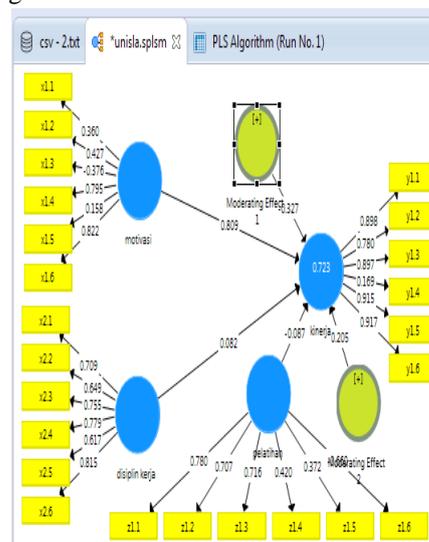
- Sangat Tidak Setuju (STS) :Skor 1
- Tidak Setuju(TS) :Skor 2
- Netral(N) :Skor 3
- Setuju(S) :Skor 4
- Sangat Setuju(SS) :Skor 5

Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis didalam penelitian ini digunakan *partial leastsquare (PLS).Outer model* digunakan untuk menguji bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya, Ghazali (2008). *Convergent Validity* dipakai sebagai ukuran validitas indikator didalam mengukur variabel latennya.. *Composite reliability* merupakan ukuran reliabilitas dari blok indikator didalam mengukur konstruksya (*internal consistence*). Besarnya *composite reliability* haruslah lebih besar dari 0.6.

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model struktural akan dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai besar pengaruh pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara memperhatikan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi dapat digunakan untuk melihat berapa besar signifikan tidaknya hubungan antara variabel laten independent dengan variabel laten dependent.

3. PEMBAHASAN

Outer model digunakan untuk menguji bagaimana setiap indikator atau items berhubungan dengan variabel latennya. Uji model pengukuran tersebut adalah

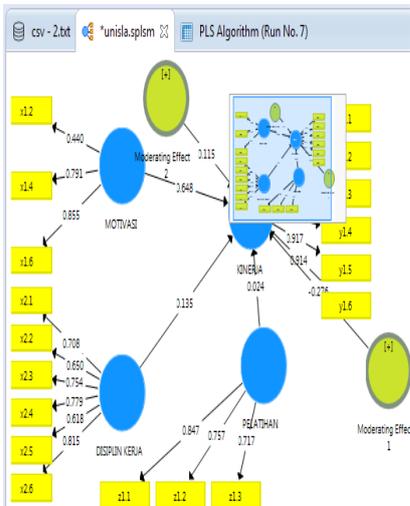


Gambar 2. Convergent Validity

1) *Convergen Validity*

Butir pertanyaan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk perhitungan dalam menganalisis hasil, apabila skor komponen lebih besar dari nilai kriteria minimum yaitu 0,50. Gambar 2 merupakan hasil perhitungan *convergent validity*.

Terlihat digambar 2 hasil perhitungan menunjukkan X1.1,X1.3,X1.5,Z1.4,Z1.5,Z1.6 skor berada dibawah 0,5 sehingga harus dihapus, kemudian direestimate. Setelah di re-estimate terlihat pada gambar 3 sudah diatas 0,5 sehingga perhitungan dapat dilanjutkan atau diteruskan pada proses selanjutnya



Gambar 3. *Convergen Validity Re-estimate*

Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali,2008). Dapat dilihat dari tabel dibawah ini, terlihat bahwa AVE semua konstruk lebih tinggi dari 0,5

Tabel 1. *Construct reliability and validity*

	Composite Rel...	Average Varian...
DISIPLIN KERJA	0.868	0.524
KINERJA	0.910	0.655
MOTIVASI	0.750	0.517
Moderating Eff...	1.000	1.000
Moderating Eff...	1.000	1.000
PELATIHAN	0.818	0.601

Reliabilitas merupakan instrumen yang ditentukan dari nilai *composite reliability*. *Composit reliability* merupakan ukuran reliabilitas dari blok indikator dalam mengukur konstruknya.

Besarnya *composite reliability* harus lebih besar dari 0.60, (Ghozali, 2008). Hasil output dari *composite reliability* semua konstruk di atas 0,60 sesuai tabel 1, sehingga dapat dilanjutkan tahap berikutnya.

2) *Pengujian Model Struktural (Inner Model)*

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk kontruk dependen. Interpretasinya pada regresi, (ghozali, 2008). Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen.

Tabel 2. *R square*

	R Square
KINERJA	0.715

Tabel di atas menunjukkan bahwa : Variabel bebas dipenelitian ini berpengaruh sebesar 71% terhadap variabel terikat dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

3) *Pengujian Hipotesis*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara memperhatikan tingkat signifikansi dan koefisien *path* antar variabel laten. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan analisis statistik dengan memasukkan variabel yang diuji secara bersama – sama. Pengambilan sebuah keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model yang bersangkutan. Berikut ini adalah hasil output perhitungan *Partial Least Square* menggunakan *software Smart PLS 3.0*

Tabel 3. *Path coefficients (mean,standar deviasi, T-statistics)*

	Original Sampl...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
DISIPLIN KERJA -> KINERJA	0.135	0.083	1.630	0.104
MOTIVASI -> KINERJA	0.648	0.222	2.914	0.004
Moderating Effect1 -> KINERJA	-0.276	0.116	2.381	0.018
Moderating Effect2 -> KINERJA	0.115	0.084	1.364	0.173
PELATIHAN -> KINERJA	0.024	0.164	0.145	0.885

Berdasarkan tabel di atas, nilai *original sample* menunjukkan hubungan yang positif atau negatif antar variabel. Sedangkan T statistik digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel. Hubungan dianggap signifikan jika T statistik lebih besar dibanding dengan T tabel. Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* ($df = (n-k-1)$) diperoleh nilai T tabel sebesar 1, 681. Dengan demikian dapat diambil data berdasarkan tabel 3 :

1. **H1** yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik **diterima**
2. **H2** yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik **ditolak**
3. **H3** yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik **ditolak**
4. **H4** yang menyatakan pelatihan dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik **diterima**
5. **H5** yang menyatakan pelatihan dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pendidik **ditolak**

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah

Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan.

3. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan.
4. Pelatihan dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Duduksampeyan.
5. Pelatihan tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Kejuruan N 1 Duduksampeyan.

REFERENSI

- Olivera Theodora.2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang*: Jurnal Agora.Vol3,No2.
- I Made Garbadinata Dwipayana, A.A Sagung Kartika Dewi.2016. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Karang Bali Asli Tur*: E-Jurnal Manajemen Unud.Vol15,No3.
- Lita lestari.2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*: skripsi Universitas Sanata Dharma.
- Leny Evanita.2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*: Tesis Universitas Esa Unggul.
- Imam Ghozali. 2008. *SEM Metode Alternatif dengan PLS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.