

DAMPAK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA SMK KANSAI KOTA PEKANBARU

Muhammad Ali Aqsa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

Email: Muh.ali.aqsa@gmail.com

Abstract: *This study was conducted to analyze the impact of education and training on teacher work productivity in the Kansai Vocational School in Pekanbaru City. The sample in this study were 38 teachers. The sampling technique in this study using the Sampling Census technique, where the entire population is sampled. Data analysis method using simple linear regression method. Based on the results of the research conducted, it was obtained t count of 5.154 greater than t table of 2.028 with a significance level of 0.00 smaller than 0.05. Then it can be concluded that education and training have a significant influence on the work productivity of teachers in Kansai Vocational Schools in Pekanbaru City. The influence of education and training on teacher work productivity is 42.5%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study*

Keywords: *Education and training, work productivity*

A. PENDAHULUAN

Setiap pemimpin dalam sebuah organisasi, perusahaan atau institusi pasti mengharapkan agar lembaga yang mereka pimpin selalu mengalami perbaikan dan bergerak ke arah yang lebih baik. Mereka selalu mengharapkan lembaga atau institusi yang mereka pimpin bisa beradaptasi dengan tuntutan perkembangan zaman, mengatasi persoalan-persoalan baru yang selalu muncul serta tahan terhadap dinamika internal dan eksternal yang sangat tinggi. Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka inovasi dan perbaikan di semua sektor sudah tentu harus dilakukan.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kinerja dan keberhasilan lembaga, instansi atau perusahaan dalam menghadapi arus perkembangan teknologi, perdagangan bebas serta persaingan yang semakin ketat. Pentingnya kualitas SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang yang lebih tinggi untuk meningkatkan

kesejahteraan, karena itulah perlu adanya SDM yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan pada karyawan. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya. Hamalik dalam Made Desira Pradasari (2016) menyatakan, pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Guru sudah menjadi rutinitas saat ini. Hampir setiap tahun diklat itu diadakan, baik diklat Mata Pelajaran maupun Diklat diluar Mata Pelajaran. Sesuai dengan pengalaman penulis pada saat bekerja sebagai Guru dan banyak mengikuti Diklat pada kenyataannya dari sekian Diklat yang diikuti itu tidak menjawab permasalahan teknis yang dihadapi guru saat ia bekerja sebagai Guru di sekolahnya masing-masing. Kebanyakan diklat itu didominasi oleh materi soal Silabus, RPP dan Motivasi dan Kebijakan Bidang Pendidikan.

Kenyataan yang ada di lapangan bahwa 80% guru-guru yang mendapatkan pelatihan dari pemerintah hanya mendapat pelatihan dengan komunikasi satu arah atau hanya seminar-seminar. Setelah seminar itu pun tidak ada pembimbingan lebih lanjut untuk guru, mereka di lepas begitu saja.

SMK Kansai Kota Pekanbaru adalah salah satu SMK yang telah eksis di dunia pendidikan yang telah berdiri dari tahun 2003 dan telah mencetak ribuan generasi bangsa yang hadal dan dapat bekerja di berbagai perusahaan baik dalam maupun luar negeri. SMK Kansai memiliki beberapa jurusan diantaranya Teknik Listrik Industri, Teknik Elektronika, Teknik Otomotif, Teknik Komputer dan Jaringan, Akuntansi, Administrasi Perkantoran. Pada tahun ajaran 2016/2017 jumlah guru SMK Kansai berjumlah 55 orang, dimana 38 orang diantaranya telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya belum mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh sekolah, sehingga dapat digambarkan bahwa keahlian yang dimiliki guru belum maksimal bagi seluruh guru di lingkungan SMK Kansai.

Dari aspek Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) SMK Kansai Pekanbaru selama 5 tahun terakhir rata-rata masih tetap berada diangka 78 untuk mata pelajaran adaptif/normatif dan 80 untuk mata pelajaran produktif. Sedangkan persentase pencapaian oleh siswa juga tergolong statis. Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian KKM selama kurun waktu 5 tahun tidak ada perubahan

yang artinya bahwa tingkat produktivitas guru masih belum maksimal.

Sementara peningkat hasil ujian akhir nasional tingkat kota pekanbaru, pada tahun ajaran 2016/2017 mengalami penurunan yakni berada pada peringkat 45 jika dibandingkan pada tahun ajaran sebelumnya berada pada tingkat 36 sekota pekanbaru. Tentu ini mejnadi suatu persoalan yang harus dibenahi oleh pihak SMK Kansai untuk meningkat kualitas yang semakin baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2006:22)

Menurut Manullang dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Melayu S.P. Hasibuan, 2012).

Pendapat dari Cascio yang dikutip oleh Awad dalam Prabu Dimas dan Daslan Simanjuntak (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, penerimaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan baik individu maupun organisasi. Jadi manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara pegawai yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa fungsi penting yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas perjalanan organisasi. Karena fungsi sumberdaya manusia dalam organisasi sangat vital sehingga apabila terjadi disfungsi dalam manajemen sumberdaya manusia akan berpengaruh terhadap keseluruhan dalam organisasi. Adapun beberapa fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia antara lain (Wahibur Rohman, 2011).

1. Fungsi Perencanaan. Fungsi ini terkait dengan memperkirakan kebutuhan sumberdaya manusia baik secara kualitas maupun secara kuantitas sesuai dengan strategi organisasi. Perencanaan sumberdaya manusia ini sangat penting karena terkait dengan visi dan misi organisasi dalam pemenuhan sumberdaya manusia dimasa yang akan datang.
2. Fungsi Pengadaan. Fungsi ini terkait dengan proses pengadaan sumberdaya manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi baik saat sekarang maupun yang akan datang. Adapun fungsi pengadaan ini dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, sampai penempatan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
3. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan. Fungsi ini terkait dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi organisasi dalam merespon kebutuhan dan perubahan selera konsumen. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan.
4. Fungsi Kompensasi. Fungsi ini terkait dengan feedback yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan

dalam upaya mengembangkan organisasi. Kompensasi yang diberikan bisa dalam bentuk uang maupun tidak. Dalam bentuk uang misalnya: gaji, bonus, uang lembur, uang makan dan lainnya. Ada juga yang tidak berbentuk uang misalnya: asuransi, liburan jatah cuti dan lain-lain.

5. Fungsi Maintenance. Merupakan fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia yang bertujuan untuk memelihara karyawan supaya tetap tinggal dalam organisasi. Fungsi ini juga menyediakan fasilitas pemeliharaan pada kondisi fisik dan mental pekerja. Karena kondisi persaingan yang ketat, karyawan yang memiliki pengalaman dan potensi yang besar akan mendapatkan peluang untuk pindah ke perusahaan lain. Sehingga fungsi ini memiliki fungsi yang sangat vital.

Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT)

Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan / jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang, karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2001) pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat. Dengan pendidikan dan pelatihan maka

produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik

Menurut Notoadmodjo (2009:16), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Tujuan Diklat

Menurut Beach dalam herman sofyandi (2013), Tujuan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah sebagai berikut:

- a) Dengan adanya Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- b) Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam mnghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c) Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititik beratkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawaidan loyalitas terhadap perusahaan.
- d) Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi lecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain.
- e) Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu

mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

- f) Dengan Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Yussi Rapareni (2013) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

- a) Produktivitas guru, melalui pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja akan meningkatkan, kualitas produksi semakin baik karena technical skill dan managerial skill pegawai yang semakin baik.
- b) Efisiensi, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
- c) Pelatihan, pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelatihan yang lebih baik dari pegawai kepada perusahaan atau instansi, karena pemberian pelatihan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.
- d) Moral, melalui pendidikan dan pelatihan maka moral para pegawai akan lebih baik karena keahlian dan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menjalankan tugasnya dengan baik.
- e) Karir, dengan pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai akan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya di dasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- f) Konseptual, dengan pendidikan dan pelatihan pimpinan akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.

- g) Kepemimpinan, dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan seseorang akan lebih baik, hubungan antar teman sekerja akan menjadi luas, motivasinya akan lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- h) Balas jasa, dengan pendidikan dan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah, insentif) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin baik.

Indikator Pendidikan Dan Pelatihan

Adapun indikator dari Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam (Herman Sofyandi, 2013) sebagai berikut:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2009) filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Menurut Mathis dan Jacson dalam Yussi Rapareni (2013) produktivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Produktivitas

adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada suatu organisasi antara lain: 1) Kuantitas output. 2) Kualitas output. 3) Jangka waktu output. 4) Kehadiran ditempat kerja. 5) Sikap kooperatif.

Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi atau menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*) (Soeprianto dalam Ema Desia Prajitiastari, 2012).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Menurut Mulyana (2007:14), produktivitas guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi :

- a) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri.
- b) Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Ciri-Ciri Produktivitas

Timpe dalam Tri Atmadji Sutikno (2009) juga mengemukakan ciri-ciri seorang pegawai yang produktif yaitu:

Pertama, lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, artinya produktivitas tinggi tidak mungkin tercapai jika kualifikasi pegawai rendah. Pengamatan yang khas

adalah: (1) cerdas dan dapat belajar dengan cepat; (2) kompeten secara profesional atau teknis; (3) kreatif dan inovatif, (4) memahami pekerjaan; (5) bekerja dengan “cerdik”, menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, kemananan, pembiayaan, dan penjadwalan; (5) selalu mencari perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti; (6) dianggap bernilai oleh atasannya; (7) mempunyai catatan prestasi yang berhasil; dan (8) selalu meningkatkan diri.

Kedua, bermotivasi tinggi, yang dalam hal ini pengamatan yang khas adalah: (1) dapat memotivasi diri sendiri; (2) tekun; (3) mempunyai kemauan keras untuk bekerja; (4) bekerja efektif dengan atau tanpa atasan; (5) melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, (6) menyukai tantangan, (7) selalu ingin bertanya; (8) memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif dan selalu memikirkan perbaikan; (9) berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil; (10) selalu tepat waktu; (11) merasa puas jika telah mengerjakan dengan baik; (12) memberikan andil lebih dari yang diharapkan; dan (13) percaya bahwa kerja wajar sehari perlu dimbangi dengan gaji wajar untuk sehari.

Ketiga, mempunyai orientasi pekerjaan yang positif. Hal ini dapat diamati dari: (1) menyukai pekerjaannya dan membanggakannya; (2) menetapkan standar yang tinggi; (3) mempunyai kebiasaan kerja yang baik; (4) selalu terlihat dalam pekerjaannya; (5) cermat, dapat dipercaya, dan konsisten; (6) menghormati manajemen dan tujuannya; (7) mempunyai hubungan baik dengan manajemen; (7) dapat menerima pengarahan; dan (8) luwes dan dapat menyesuaikan diri.

Keempat, dewasa. Dalam hal ini pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten. Kedewasaan pegawai dapat diamati melalui: (1) integritas tinggi; (2) mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat; (3) mengetahui kelemahan atau kekuatan sendiri; (4) mandiri, percaya diri, dan

disiplin diri; (5) pantas memperoleh harga diri; (6) mantap secara emosional dan percaya diri, (7) dapat bekerja efektif di bawah tekanan; (8) dapat belajar dari pengalaman; dan (9) mempunyai ambisi yang kuat.

Kelima, dapat bergaul dengan efektif. Pengamatannya yang khas adalah: (1) memperagakan kecerdasan sosial; (2) pribadi yang menyenangkan; (3) berkomunikasi dengan efektif (jelas dan cermat, terbuka terhadap saran dan pendengar yang baik); (4) bekerja produktif dalam rangka upaya tim; dan (5) memperagakan sikap positif dan antusiaisme.

Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Edy Sutrisno (2010) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

- 1) Kemampuan, Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja, Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu, Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.
- 6) Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan

dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di SMK Kansai Pekanbaru yang beralamat di Jl. Damai Ujung No 120. Delima. Kec Tampan, Kota Pekanbaru. Menurut Suhaimi Arikunto (2010) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMK Kansai Pekanbaru yang berjumlah 38 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2002) Dalam bukunya *Prosedur Penelitian* suatu pendekatan Praktek, mengatakan bahwa : "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Kansai yang berjumlah 38 orang. Menurut teori Husein Umar (2005) menyatakan apabila populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi yang ada. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Jadi sampel yang diambil adalah 38 orang guru SMK Kansai.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009), kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat),

di atas 0,8 (sangat kuat)(Sugiyono dalam (Syafrina, Nova; manik, 2018)

Uji Regresi Linear Sederhana

Peneliti menggunakan regresi linier sederhana dalam mengukur tingkat pengaruh anatar variabel dalam penelitian ini. Adapun persamaan Regresi Linier Sederhana menurut J. Supranto (2009) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut (Priyatno, dalam (Syafrina, Nova; manik, 2018).

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat (Notoatmodjo, 2005). Dalam menetapkan nilai rtabel dengan menggunakan $df = N-2$ pada tingkat kemaknaan 5 % didapat nilai rtabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan scale diperoleh hasil variabel pendidikan dan pelatihan sebanyak 10 item pernyataan dinyatakan valid dan variabel produktivitas kerja sebanyak 12 item pernyataan dinyatakan valid. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010), Reliability menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha > 0.60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (Cronbach's)	Kriteria	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,835 artinya termasuk kriteria sangat tinggi dan nilai alpha variabel produktivitas kerja sebesar 0,875 artinya termasuk kriteria sangat tinggi. Karena nilainya lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel instrumen penelitian tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana dari ditampilkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,739	6,179		2,224	,033
	Diklat	,783	,152	,652	5,154	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 2 diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 13,739 hal ini menunjukkan apabila variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) nilainya adalah 0, maka variabel terikat Y (produktivitas) nilainya yaitu sebesar 13,739. Koefisien regresi variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) sebesar 0,783 menunjukkan bahwa apabila pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,783. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas, maka semakin baik pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja juga akan semakin baik.

Uji T

Berdasarkan hasil uji analisis data pada tabel 2 diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,154 lebih besar dari t tabel sebesar 2.028 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti Ha diterima, yang mana dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Pendidikan dan pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMK Kansai Kota Pekanbaru.

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (kompetensi individu) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,409	5,794

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,425 atau 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dengan metode kuantitatif melalui regresi linier sederhana di peroleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Kansai Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yussi Rapareni pada tahun 2013, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas guru pada Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suhaimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Pt. Rineka Cipta.
- Dimas, Prabu & Simanjuntak, Daslan. 2017. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara*. Jurnal Ecobisma Vol. 4 No. 2.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ema Desia Prajitiasari. 2012. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung*. Jurnal Media Mahardhika Vol 10 No. 2.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Pt. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- Syafrina, Nova; manik, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat non muslim menabung di pt. bank syariah mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (JEBI)*, 3(1), 59–70.
- Manullang. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mulyana, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, S. 2005. *Promosi Kesehatan Teori Dan Aplikasi*. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- _____. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt. Rineka Cipta
- Pradasari, Made Desira, Dkk. 2016. *Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen. Volume 4.
- Rapareni, Yessi. 2013. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang*. Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius) Vol. 3 No. 3.
- Rokhman, Wahibur. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nora Media Enterprise. Kudus.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Cv Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori Dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Sutikno, Tri Atmadji. 2009. *Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Teknologi Dan Kejuruan, Vol. 32, No. 1, Pebruari 2009: 107 – 118.
- <http://www.beritasatu.com/nasional/119109-metode-pelatihan-guru-dinilai-tidak-efektif.html>