

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam

Asrulla

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

rightasrul@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan penghargaan terhadap Kinerja Pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group. Itu adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 responden pendidik pada Direktorat Pendidikan Kelompok Nurul Islam. Teknik angket digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendidik secara parsial. 2) Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pendidik secara parsial. 3) Tidak ada pengaruh reward terhadap kinerja pendidik secara parsial. 4) Ada pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pendidik secara simultan. 5) Ada pengaruh pengalaman kerja dan reward terhadap kinerja pendidik secara simultan. 6) Ada pengaruh pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja pendidik secara simultan. Dan 7) ada pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pendidik. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa $Y=2.964 - 0.005X_1 + 0.684X_2 + 0.235X_3$. R kuadrat adalah 0,720. Artinya ada (72%) kontribusi pengaruh pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan penghargaan (X_3) terhadap kinerja pendidik (Y). Dan sisanya (28%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Penghargaan, Kinerja Pendidik

Abstract

This research aimed at knowing the effect of training, working experience, and reward to Educators' Performances at Educational Directorate of Nurul Islam Group. It was a quantitative research. The population in this research were 52 respondents of educators at Educational Directorate of Nurul Islam Group. Questionnaire technique was used for collecting the data. Multiple linear regression model technique was used for analyzing the data. The result of this research showed that 1) there was no effect of training to educators' performances partially. 2) There was an effect of working experience to educators' performances partially. 3) There was no effect of reward to educators' performances partially. 4) There was an effect of training and working experience to educators' performances simultaneously. 5) There was an effect of working experience and reward to educators' performances simultaneously. 6) There was an effect of training and reward to educators' performances simultaneously. And 7) there was an effect of training, working experience, and reward to educators' performances. The result of multiple linier regression showed that $Y=2.964 - 0.005X_1 + 0.684X_2 + 0.235X_3$. R square was 0.720. It means that there was (72%) contribution effect of training (X_1), working experience (X_2), and reward (X_3) to educators' performances (Y). And the rest (28%) was influenced by other variables.

Keywords: Training, Working Experience, Rewarding, Educators' Performances

PENDAHULUAN

Di abad ke 21, ada tren positif di dunia pendidikan, dengan hadirnya lembaga pendidikan berbasis keislaman yang dinaungi oleh sebuah yayasan. Model lembaga pendidikan ini dapat diidentifikasi

ke dalam tiga kategori: pesantren, madrasah, dan sekolah umum. Ketiga model tersebut banyak dijumpai hampir di seluruh wilayah di Indonesia. Atas dasar itulah tingkat kebutuhan di bidang pengembangan manajemen sumber daya

manusia memiliki peran yang vital untuk mendorong kemajuan sebuah organisasi/perusahaan.

Maka, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah kebutuhan mendesak bagi sebuah organisasi/perusahaan, terkhusus lembaga pendidikan. Hal ini tentu saja akan menopang masa depan lembaga tersebut dalam menghadapi era industri 4.0. Terlebih lagi era tersebut mendorong sumber daya manusia di sebuah organisasi/perusahaan harus memiliki beberapa keterampilan, di antaranya: berpikir kreatif, berkolaboratif, berpikir kritis, komunikatif, inovatif pemecahan masalah, dan keterampilan pembelajaran kontekstual.

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidik, dalam upayanya melakukan pelatihan, *workshop*, seminar, dan berbagai kegiatan positif lainnya guna menunjang kompetensi pendidik yang tergabung di dalamnya. Manifestasi dari kegiatan tersebut akan diaplikasikan di ruang kerja sehingga menambah kualitas individu.

Hal ini sejalan dengan hak pendidik dan tenaga kependidikan yang termaktub dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut: 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Di dalam masyarakat modern yang terus berkembang, manusia memiliki peran sentral yang semakin penting. Dinamika masyarakat terus berubah menuju masyarakat yang berorientasi pada kerja. Namun hal tersebut tidaklah berarti

mengabaikan peran vital manusia sebagai pelaku pekerjaan tersebut. Pandangan ini melandasi bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah yang tepat untuk dilakukan organisasi/perusahaan. Aspek humanis harus terus menjadi prioritas utama, karena masih dianggap memiliki peran yang penting bukan saja sibuk memprioritaskan aspek teknologi, modal, dan ekonomi dalam organisasi/perusahaan.

Dalam pembentukan sebuah organisasi akan ditetapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam perjalanannya. Tujuan-tujuan tersebut dapat diraih dengan mengerahkan dan memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sebagian organisasi/ perusahaan masih meyakini bahwa sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan mereka dalam mencapai seluruh tujuan yang ditetapkan.

Akhir-akhir ini dalam dunia perekonomian mulai diperkenalkan suatu pendekatan, yaitu pendekatan sumber daya manusia. Pendekatan ini hanya dalam waktu yang singkat telah menjadi populer, karena dianggap akan dapat mengatasi berbagai masalah dalam dunia manajemen dewasa ini.

Simamora menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perlindungan, penggunaan, dan pembinaan sumber daya manusia. Hal ini melegitimasi bahwa tugas manajemen sumber daya manusia lebih berorientasi pada pengelolaan seluruh unsur-unsur yang berkaitan dengan manusia, baik itu sumber daya maupun seluruh potensi yang dipergunakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Simamora, 2006)

Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia lebih berfokus pada pada sebuah pandangan bahwa manusia merupakan titik pusat segalanya, sehingga potensi manusia sudah seharusnya dimanfaatkan secara optimal untuk menghindari terjadinya pemborosan penggunaan pikiran, tenaga, dan daya cipta manusia.

Organisasi terdiri atas sekumpulan orang-orang yang memiliki visi dan pandangan yang sama sehingga membentuk sebuah kelompok. Tanpa kehadiran orang-orang tersebut, sebuah organisasi tidak akan pernah ada. Dalam perjalanannya, organisasi akan menciptakan peluang, rasa sakit hati, kekecewaan dan juga tantangan. Masalah-masalah tersebut sering diyakini berasal dari pemasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan manusia itu sendiri.

Sebaliknya, permasalahan yang berkaitan dengan manusia terkadang bersumber dari sebuah keyakinan yang berpandangan bahwa pada dasarnya semua orang memiliki hakekat sama. Pandangan tersebut menjadi sebuah dalil yang kuat sehingga semua orang diperlakukan secara identik. Namun pada kenyataannya semua orang memiliki fisik dan psikologis yang berbeda-beda. Dengan demikian, perbedaan tersebut harus menjadi landasan utama dalam pengembangan sumber daya manusia agar setiap individu diperlakukan sesuai dengan karakteristiknya sehingga potensi dan kemampuannya dapat semakin terasah guna mendorong kemajuan organisasi/perusahaan.

Lebih jauh, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan yang sering digunakan untuk mempelajari dan mengembangkan kemampuan manusia dapat diintegrasikan dalam ruang-ruang kerja sehingga dapat menghasilkan pencapaian yang besar. Di dalam era digital yang penuh dengan persaingan, departemen sumber daya manusia memiliki peran yang fundamental dalam membantu para manajer dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap karyawan mempunyai watak dan karakter yang berbeda-beda, sehingga dibutuhkan kemampuan yang tinggi agar lebih mudah mengendalikannya, terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan itu dapat dikembangkan dengan berbagai cara, di antaranya adalah memberikan bimbingan dan pelatihan kepada mereka untuk dapat

mengembangkan kariernya, sehingga kualitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Seperti halnya para pendidik di Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group, tentunya di dalam menjalankan tugas-tugas pokok mereka, tidak terlepas dari upaya pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan pelatihan yang telah diprogramkan. Namun tenaga pendidik yang telah mengikuti program tersebut belum menunjukkan kemampuan dalam menguasai bidang pekerjaannya sehingga belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi. Pengalaman kerja biasanya ditentukan berdasarkan masa kerja, kesenioran, kepangkatan, jabatan kerja, dan kepemimpinannya sehingga akan lebih mudah menentukan kinerja karyawan.

Seharusnya pelatihan dan pengalaman kerja memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas bagi karyawan. Bukan saja yang langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya, akan tetapi bisa digunakan sebagai landasan untuk merancang pengembangan diri karyawan, perubahan tingkah laku ke arah yang lebih baik, dan kemampuan pemanfaatan semua sarana yang ada di lingkungan sekitar dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Pelatihan semestinya dilakukan dengan cara yang tepat, bagaimana pengetahuan dan penerapan teknik-teknik untuk menggunakan peralatan kerja dengan baik, harus menjadi prioritas ketercapaiannya. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu seorang karyawan untuk mencapai keahlian/kemampuan tertentu. Pelaksanaan prosedur-prosedur detail tersebut seharusnya menjadi barometer terlaksananya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik.

Padahal diyakini pengalaman kerja yang sudah dimiliki oleh tenaga pendidik akan lebih mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan. Sebab,

semakin berpengalaman tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokoknya, maka semakin mudah dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat, motivasi, kegairahan, dan kecepatan kerja.

Demikian juga perbaikan pada pengupahan, bonus, dan jaminan sosial dapat menumbuhkan kepuasan atas *reward* yang mereka terima. *Reward* merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang telah memberikan kontribusi atau jasanya terhadap sebuah organisasi/perusahaan. Pemberian *reward* merupakan salah satu fungsi dalam manajemen organisasi yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu/kelompok sebagai imbalan dari balas jasa atas aktivitas keorganisasian yang telah mereka lakukan. Hal tersebut merupakan faktor yang sangat krusial untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan.

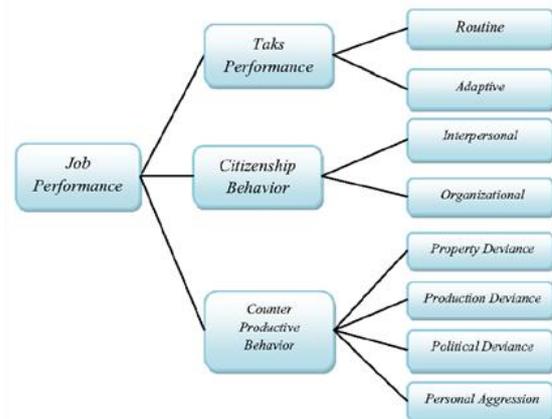
Gibson, berpandangan bahwa *reward* bertujuan untuk menarik orang-orang yang memiliki kemampuan yang mumpuni untuk dapat tergabung dalam sebuah organisasi. Selain itu juga dapat menjadi penyemangat karyawan untuk datang bekerja sehingga mereka mencapai kinerja tingkat tinggi. (Simamora, 2006)

Namun faktanya, *reward* belum diberikan secara baik sesuai dengan kualitas pekerjaan para pendidik. Hal ini telah berdampak pada berkurangnya antusias pendidik dalam bekerja. Hal ini sangat kontradiktif dari beberapa pandangan yang menyakini bahwa pemberian *reward* yang tepat dapat memacu kualitas kinerja seseorang.

Colquitt, Lepine dan Wesson berpandangan bahwa kinerja merupakan seperangkat nilai dari perilaku karyawan yang diyakini memiliki kontribusi kuat bagi sebuah organisasi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan organisasi. (Suyanti, 2011)

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu

tindakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kinerja secara keseluruhan dapat didetailkan ke dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Job Performance
Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan
Michael J. Wesson

Menurut pandangan Colquitt, Lepine dan Wesson, kinerja terbagi ke dalam tiga bentuk, yaitu kinerja tugas (*taks performance*), kinerja *kesukrelaan* (*citizenship behavior*). Kedua jenis perilaku ini termasuk dalam kontribusi perilaku positif. Hal ini berbeda dengan perilaku produktif tandingan (*counterproductive behavior*), perilaku ini lebih cenderung mengarah pada hal-hal yang negatif. Dalam penelitian ini akan lebih berfokus pada kinerja tugas (*taks performance*).

Hal ini sangat sejalan dengan pandangan Van Scotter & Motowidlo, bahwa kerja tugas (*taks performance*) merupakan sebuah proses yang menekankan pada kecakapan dalam bekerja, *Procedural knowledge*, pengalaman dan keterampilan (*skill*) dalam memperoleh berbagai informasi, menilai seberapa berkualitas informasi yang didapatkan, dan menggunakan seluruh informasi yang valid untuk kepentingan organisasi/perusahaan. (Van Scotter & Motowidlo, 1996)

Procedural knowledge dan *skill* merefleksikan sebuah dominasi tugas dari yang mereka yang peroleh setelah mereka mengambil *task performance*. Dalam pandangan Campbell (dalam Sabine Sonnentag dan Michael Frese), *procedural*

knowledge dan *skill* terdiri atas kepribadian, pengalaman, Pendidikan, dan pelatihan serta penghargaan (*reward*). (Sonntag & Frese, 2005)

Kesimpulannya, kinerja adalah sebuah bukti kongkrit kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang sedang diembannya. Pada dasarnya cara pandangan dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan sangat dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya: kondisi ekonomi yang sedang dialaminya, pekerjaan tersebut menantang untuk diselesaikannya, dan ada konektivitas yang saling menguntungkan ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pendekatan metode skala ranking (*rating scale*) dengan menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu: variabel pelatihan, variabel kemampuan lewat pengalaman kerja yang menghasilkan variabel *reward* sehingga berkualitas dengan variabel kinerja. Variabel pelatihan meliputi jenis dan frekuensi pelatihan yang pernah diikuti, agar lebih terampil dan ahli dalam mengerjakan segala rutinitas kerja dalam pekerjaannya, sehingga akan memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan. (Marnis & Priyono, 2008)

Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group dalam melaksanakan aktivitasnya, para karyawan yang bekerja diharuskan terampil, ahli dan berdedikasi serta jujur. Hal ini sesuai dengan tiga prinsip dasar cikal bakal lahir yayasan ini, di antaranya aspek moralitas, profesionalisme, dan Kemandirian. Namun ketiga aspek tersebut belum dapat terlaksana optimal diakibatkan pemberian pelatihan yang tidak tepat sasaran sehingga kemampuan pendidik tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan, perlu kiranya tenaga manusianya dilatih dan dikembangkan agar setiap individu

memiliki kemampuan pada berbagai tingkatan. Pemberian pelatihan dan pemanfaatan pengalaman kerja yang dilakukan selama ini diharapkan agar dapat mengembangkan diri dan menunjukkan kemampuan sehingga organisasi dapat memberikan *reward* yang sesuai dengan kualitas kinerja.

Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam merupakan sebuah lembaga pendidikan formal dan non formal yang dipimpin langsung oleh seorang direktur Pendidikan. Lembaga ini memayungi beberapa unit pendidikan di antara: Taman Pendidikan Al-Quran (TPA), Raudhatul Athfal (RA), Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT), dan Pondok Pesantren. Jumlah pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam tahun 2021 telah mencapai 52 orang di seluruh unit pendidikan.

Dalam hal pengkajian dan pengembangan informasi, tentu saja seharusnya setiap pendidik diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang memadai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun para tenaga pendidik yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan juga belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktanya, masih ditemukan para tenaga pendidik yang telah mendapatkan pelatihan yang belum bisa merancang pembelajaran dengan baik, belum memiliki manajemen kelas yang efektif dan juga keterampilan dalam mengajar tidak bertumbuh secara signifikan. Hal lain juga terjadi pada pengumpulan perangkat pembelajaran yang terkadang terlambat sehingga menunjukkan ketepatan waktu menjadi masalah krusial yang terjadi pada tenaga pendidik. Semestinya dengan pelatihan yang didapatkan, baik yang dirancang oleh sekolah maupun di rancang oleh pihak eksternal sekolah diharapkan

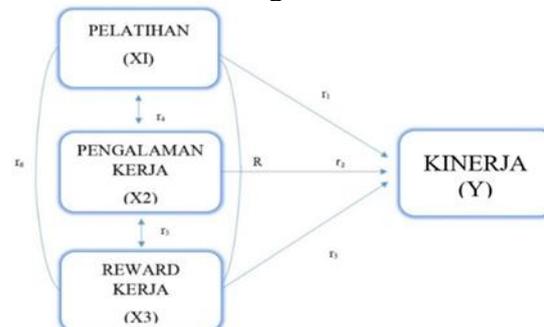
dapat berkontribusi positif pada kinerja pendidik.

Hasil *Focus Group Discussion (FGD)* bersama para pimpinan unit Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik yang telah lama bekerja (di atas 5 tahun) belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan amanah dan tanggung jawabnya. Fakta di lapangan, dalam hal pembuatan perangkat pembelajaran, masih terdapat tenaga pendidik yang belum memahami secara mendetail perangkat pembelajaran yang hendak dibuat. Pembuatan media pembelajaran juga terlihat masih banyak yang belum bisa melakukan itu. Hal tersebut sangat berpengaruh pada tingkat *performance* tenaga pendidik dalam bekerja.

Sementara pemberian *reward* kepada tenaga pendidik, pada faktanya sudah diberikan oleh pihak lembaga sebagai upaya agar para tenaga pendidik dapat termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Upaya pemberian *reward* tersebut memang belum sesuai dengan harapan tenaga pendidik. Upaya tersebut akhirnya belum mendapatkan hasil maksimal, karena tenaga pendidik belum memberikan *performance* terbaik dalam bekerja. Faktanya, para tenaga pendidik belum menunjukkan hasil yang maksimal dalam melakukan kegiatan-kegiatan di luar dari tupoksi mengajarnya, di antaranya: menulis jurnal, menulis buku, mendampingi anak mengikuti perlombaan hingga mendapatkan hasil terbaik serta belum banyak guru yang melakukan kegiatan di luar tupoksinya yang mampu mengangkat *performance* dirinya dan citra sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoritis akan diperoleh diagram analisis dan kemudian dihitung nilai koefisien, sebagai berikut:



Gambar 2. Model Hubungan antar Variabel Bebas dan Terikat Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Uji *t* dilakukan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen atau pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* secara parsial dalam terhadap variabel dependen atau kinerja tenaga pendidik. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan asumsi kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Selain itu, berdasarkan nilai probabilitas, pengujian dapat dilakukan dengan asumsi jika $P_{value} > level\ of\ significant\ (0,05)$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima dengan kesimpulan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $P_{value} < level\ of\ significant\ (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan kesimpulan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun uji *t* (parsial) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.964	3.931			.754	.454
Pelatihan	-.005	.060		-.011	-.079	.937
Pengalaman Kerja	.684	.105		.669	6.540	.000
Reward	.235	.128		.257	1.838	.072

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui persamaan regresinya:

$$Y = 2.964 - 0,005X_1 + 0,684X_2 +$$

keterangan:

Y = Kinerja Tenaga Pendidik

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Reward

Untuk nilai t, dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ standar. Jika menggunakan nilai signifikansi, maka dikatakan variabel tersebut signifikan bila nilai $sig < \alpha$ (dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$). Pada tabel dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Analisis sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 2.964 berarti jika variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan reward dalam

keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 2.964 satuan; 2) Setiap kenaikan 1 satuan variabel X₁ maka akan menurunkan nilai variabel Y sebesar 0,005 satuan. Sebaliknya jika nilai X₁ mengalami penurunan 1 satuan maka akan menaikkan nilai variabel Y sebesar 0,005 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap; 3) Setiap kenaikan 1 satuan variabel X₂ maka akan menaikkan nilai variabel Y sebesar 0,684 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap; dan 4) Setiap kenaikan 1 satuan variabel X₃ maka akan menaikkan nilai variabel Y sebesar 0.235 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Adapun uji F (simultan) pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	736.223	2	368.111	57.358	.000b
Residual	314.469	49	6.418		
Total	1050.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

Dari Uji F (simultan) didapat nilai $F_{hitung} (57.358) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai F_{tabel} dapat diperoleh melalui rumus $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(3; 52-3) = 2,79$, sehingga F_{hitung} dari variabel pelatihan dan pengalaman kerja tenaga pendidik Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group sebesar 2,79. Karena nilai P_{value} sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group.

Penelitian ini melibatkan responden penelitian sebanyak 52 tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group dari jenjang pendidikan formal dan

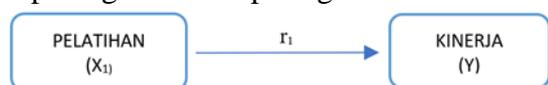
normal di antaranya: TPQ, RA, SDIT, SMPIT, dan Pondok Pesantren. Persepsi tentang pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* memiliki rata-rata yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik setuju dengan muatan dari angket.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Setelah peneliti melakukan uji parsial (uji t), pelatihan tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja. Nilai P_{value} sebesar $0,937 > 0,05$ artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $-0,079 < 2,010$. Hal dapat diidentifikasi bahwa pelatihan yang diberikan oleh unit pendidikan belum sesuai dengan indikator pelatihan yang diteliti, yaitu: tidak dilakukannya analisis kebutuhan pelatihan sehingga instruktur yang diundang terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik. Desain pelatihan juga belum menjadi prioritas utama sehingga tidak dipertimbangkannya karakteristik peserta dalam pelatihan dan yang terakhir manajemen unit pendidikan tidak melakukan evaluasi saat setelah pelatihan berlangsung. Hal inilah yang menjadi dalil terkuat mengapa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang di gagas oleh Hok, *et al* (2014). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena tidak dilakukan analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan yang tidak dibuat, implementasi dan evaluasi juga tidak dilakukan dengan baik. Hasilnya, pelatihan yang diprogramkan belum menunjukkan pengaruh terhadap kinerja. (Tjoen Hok et al., 2014)

Paradigma hipotesis pertama berdasarkan pengolahan data penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Paradigma Hipotesis 1

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Secara parsial (uji t), pengalaman kerja memiliki nilai P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$ artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $6.540 > 2,010$. Variabel pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini dapat diidentifikasi, dengan pengalaman yang mumpuni terbukti membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan cepat dan tepat waktu. Pengalaman kerja yang mumpuni juga membuat tenaga pendidik dapat mengambil keputusan yang cepat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Terbukti pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja. Semakin tinggi pengalaman kerja tenaga pendidik dalam kariernya. Maka akan berdampak semakin tinggi hasil kerjanya, sebaliknya jika semakin kurang pengalamannya, maka produktivitas kerjanya juga tidak akan begitu baik.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang di gagas oleh Wanceslaus Bili, *et al* (2018). Adapun hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengalaman kerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham terhadap kinerja mereka. Hasil analisis data juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja. (Bili et al., 2018)

Paradigma hipotesis kedua berdasarkan pengolahan data penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut ini:



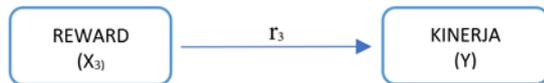
Gambar 4. Paradigma Hipotesis 2 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Variabel *Reward* memiliki nilai P_{value} sebesar $0,072 > 0,05$ artinya *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $1,838 <$

2,010. Variabel *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pendidik. Hal ini dapat diidentifikasi karena *reward* yang diberikan belum sesuai dengan harapan dan ekspektasi tenaga pendidik. Hasil tersebut menjawab fakta mengapa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Jika *reward* ditingkatkan maka akan menghasilkan prestasi yang lebih baik sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang digagas oleh Raymond Suak, *et al* (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Alasannya, karena *reward* yang diberikan belum sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan. (Adolfina & Uhing, 2017)

Paradigma hipotesis ketiga berdasarkan pengolahan data penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut ini:

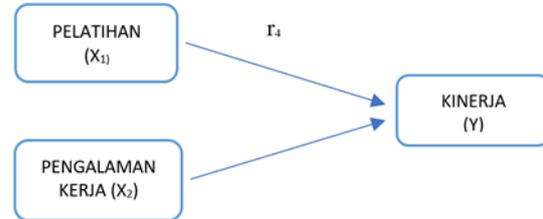


Gambar 5. Paradigma Hipotesis 3 Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan Uji F didapat nilai $F_{hitung} (57.358) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai P_{value} sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan pelatihan dan pengalaman kerja menunjukkan hasil signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang besar bagi kinerja tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang diberikan pelatihan secara tepat akan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni dari bidang yang ditekuninya.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang digagas oleh Senda yunita leatemia, *et al* (2018). Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja yang banyak dapat

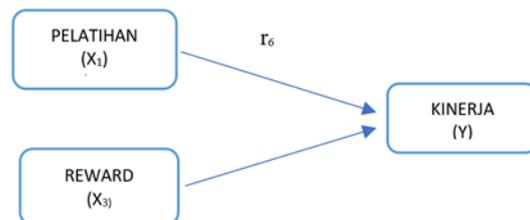
menunjang pekerjaan pegawai *Badan Pusat Statistik di Maluku*, hal tersebut terbukti menunjang pada kinerja pegawai. (Leatemia, 2018) Paradigma hipotesis keempat berdasarkan pengolahan data penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 6. Paradigma Hipotesis 4 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan Uji F (simultan) didapat nilai $F_{hitung} (63.110) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan 0,000. sehingga F_{tabel} dari variabel pengalaman kerja dan *reward* tenaga pendidik Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group sebesar 2,79. Karena nilai P_{value} sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan *reward* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja tenaga pendidik.

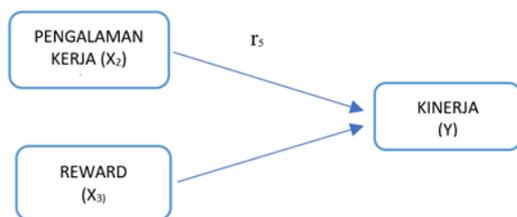
Seorang tenaga pendidik yang memiliki pengalaman yang mumpuni di bidangnya memiliki potensi yang besar mendapatkan *reward* dari organisasi. *Reward* bisa saja berupa bonus, tunjangan, dan promosi jabatan. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pengalaman kerja dan *reward* secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Paradigma hipotesis kelima berdasarkan pengolahan data penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 7. Paradigma Hipotesis 5

Pengaruh Pelatihan dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan Uji F (simultan) didapat nilai $F_{hitung} (21.831) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai P_{value} sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan *reward* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik yang mendapat pelatihan dengan prosedur yang tepat mereka akan berdampak pada pengalaman kerjanya. Hal tersebut menjadi indikator untuk memberikan *reward* atas pencapaian tenaga pendidik tersebut.

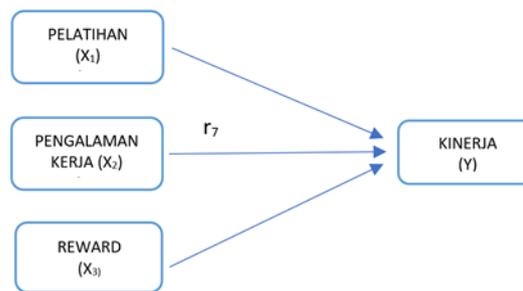


Gambar 8. Paradigma Hipotesis 6 Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian secara simultan, Uji F didapat nilai $F_{hitung} (41.222) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai P_{value} sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja tenaga pendidik.

Pada hasil R (square) menunjukkan nilai 0,720. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan variabel independen dan dependen penelitian berada pada kategori kuat. Nilai yang diperoleh adalah 0,720 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Reward (X_3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 72 % terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y), sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel X yang menjadi fokus penelitian.

Paradigma hipotesis tujuh berdasarkan pengolahan data penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 9. Paradigma Hipotesis 9

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) hasil penelitian secara parsial, tidak terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Nurul Islam Group Batam, 2) Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Nurul Islam Group Batam, 3) Hasil penelitian secara parsial tidak terdapat pengaruh dari *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Nurul Islam Group Batam. 4) Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group, 5) Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group, 6) Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh variabel pelatihan dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group, 7) Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, January, 1–25. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Suyanti, E. (2011). Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Manajemen Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 218–228.
- Tjoen Hok, T., Vitayala S Hubeis, A., & Kuswanto, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. *Sosiohumaniora*, 16(2), 215. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v16i2.5735>
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>