

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH
SMK NEGERI 4 PROBOLINGGO

Sri Utami

sriutamikatu@gmail.com

SMK Negeri 4 Probolinggo

ABSTRACT

The research aims to determine the direct and indirect effects of motivation and training on commitment to improve the performance of school administration staff at SMK Negeri 4 Probolinggo. This research is a quantitative study. The number of study samples is the same as the study population of 31 school administration staff. This research was conducted from August 2022 – November 2022. The results of this study are motivation and training variables have a significant effect on commitment. With high motivation and participation in training will increase a strong commitment to the school. The variables of motivation and training have a significant influence on the performance of school administration staff, with high motivation and participation in training increasing performance as a measure of an employee's ability. However, the training variable partially does not affect performance. The commitment variable has a significant influence on the performance of school administrative staff, this shows that commitment can improve the performance of school administrative staff. The variables of motivation and training together have a significant influence on the performance of school administration staff with commitment as an intervening variable, because the direct coefficient value between motivation and training is greater than the indirect effect through the commitment variable, so the mediating influence is weak on performance.

Keywords: *motivation, training, commitment, performance*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi dan pelatihan terhadap komitmen untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri 4 Probolinggo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian sama dengan populasi penelitian sebanyak 31 orang tenaga administrasi sekolah. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2022 – November 2022. Hasil penelitian ini adalah variabel motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Dengan tingginya motivasi dan keikutsertaan dalam pelatihan akan meningkatkan komitmen yang kuat kepada sekolah. Variabel motivasi dan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah, dengan tingginya motivasi dan keikutsertaan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja sebagai salah satu tolok ukur kemampuan seorang pegawai. Akan tetapi variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada variabel komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah, hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah. Variabel motivasi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah dengan komitmen sebagai variabel intervening, karena nilai koefisien langsung antara motivasi dan pelatihan lebih besar dari pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen maka daya pengaruh mediasi lemah terhadap kinerja.

Kata kunci: motivasi, pelatihan, komitmen, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat krusial sebagai penyebab dari berbagai masalah yang terjadi, sehingga berbagai pihak berusaha untuk memperbaikinya agar berbagai masalah yang timbul dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sekolah Menengah Kejuruan masih menjadi yang tertinggi, angka mencapai 11, 13% per agustus 2021. Dari data tersebut ada fenomena yang cukup mengejutkan karena adanya Sekolah Menengah Kejuruan diharapkan dapat menyumbangkan tenaga kerja yang siap pakai namun ternyata yang ada adalah kondisi yang sebaliknya. Ada sesuatu yang kurang sesuai dalam pengelolaan sekolah sebagai produsen tenaga kerja. Sebagai lembaga yang nirlaba seringkali sekolah bekerja dengan apa adanya tanpa berusaha meningkatkan performanya untuk mencetak generasi penerus bangsa.

Tenaga administrasi sekolah sebagai bagian dari sumber daya manusia yang ada disekolah juga harus memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi untuk menguatkan komitmen dalam melaksanakan tugasnya demi terwujudnya visi dan misi sekolah ditunjukkan dengan tingginya kinerja yang dihasilkan. Pekerjaan tenaga administrasi sangatlah rumit dan mempunyai aturan baku yang harus dilaksanakan, dimana tidak semua orang bisa mengerjakan tanpa kualifikasi dan kompetensi khusus sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.

Tenaga administrasi sekolah harus memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang baik, ini harus sering disegarkan kembali agar tidak mengganggu kinerjanya dalam pencapaian tujuan lembaga. Hal ini sejalan dengan penelitian Viona Rosalin Priscilla Pardede (2020)

pelatihan berpengaruh meskipun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Rifkiyati Hafifah (2019) komitmen pegawai dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dimana komunikasi interpersonal lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja.

Terdapat gap antara hasil penelitian terdahulu dengan kondisi yang ada dalam latar belakang yang disampaikan penulis, dimana dalam penelitian terdahulu pelatihan, motivasi serta komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kenyataannya berbanding terbalik.

Berdasarkan latar Belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Komitmen dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo".

Penelitian ini bermanfaat dalam teoritis, mengembangkan konsep pengetahuan dan pemahaman tentang tenaga administrasi sekolah dan kinerjanya dikaitkan dengan motivasi, pelatihan dan komitmen, sedangkan manfaat praktis adalah memberi masukan bagi lembaga masalah sumber daya manusia menyangkut motivasi, pelatihan dan komitmen sebagai sebagai bahan pembuatan program dan strategi terutama bagi tenaga administrasi sekolah, sumbangan pemikiran kepada peneliti selanjutnya serta meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti tentang motivasi, pelatihan dan komitmen dalam meningkatkan kinerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nur Adha, dkk (2019:52) adalah prestasi kerja atau hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian dalam Yuliana, dkk (2017:5) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja.

Menurut Mahmudi dalam Yuhana (2020:75) kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) Faktor personal/individual meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu 2) Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader 3) Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim 4) Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

Komitmen

Robbins dan Judge dalam Indarti (2020:118) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen adalah tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

Menurut Soekidjan dalam Sapita (2018:28) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian Quest tentang komitmen organisasi dalam Subrata

(2017:22) mendapatkan hasil 1) komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja; 2) komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan "*Self Control*"; 3) komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi; 4) Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Pelatihan

Menurut Garry Dessler dalam Hermawati (2021:322) pelatihan adalah proses mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya sekarang.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Budiana (2021:189) pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Menurut Carrel, dkk dalam Lesmana (2020:15) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*) b. Target adalah karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan c. Memperbaharui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan harus adanya pembaharuan pengetahuan d. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kemampuan sebelumnya yang menjadi "usang" e. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi dilembaga f. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion*,

and managerial succession). Hal ini penting untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi g. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

Motivasi

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu dari dalam untuk meraih apa yang dicita-citakan.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut Menurut Gibson et al dalam Gabriella dan Tannady (2019:122). Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam Moeljekismono (2016:5) motivasi memiliki dimensi ketekunan, dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya bergerak. Menurut Winardi dalam Yudiyanto (2019:324), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan angka dan memerlukan analisis data

dengan prosedur statistik. Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan maka penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sani & Mashuri dalam Ningrum (2018:49) adalah penelitian untuk menguji antar variabel yang yang dihipotesiskan.

Tempat penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo dimana motivasi sudah cenderung menurun dan kurang berdampaknya pelatihan yang dilaksanakan untuk tenaga administrasi di sekolah bagi peningkatan kinerjanya. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo sebanyak 31 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling sensus yaitu sampel diambil dari seluruh populasi yang ada.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah teknik untuk menganalisis pola hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tergantung tidak hanya secara langsung tapi juga secara tidak langsung menurut Robert D. Rutherford dalam Godhang (2020:17), dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Kepanjangannya SPSS adalah *Statistical Product and Service Solution* yang awalnya dipublikasikan oleh perusahaan SPSS Inc.

Menurut Ratnasih dan Riwu (2018) khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien *path* ditunjukkan oleh output yang dinamakan *coefficient* yang dinyatakan sebagai *standardized coefficient* atau yang dikenal dengan nilai *Beta*. Koefisien yang distandarkan digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_{y1x1} + \beta_{y1x2} + \beta_{y1e1}$$
$$Y_2 = \beta_{y2x1} + \beta_{y2x2} + \beta_{y2e1} + \beta_{y2e2}$$

Keterangan :

X1 = Motivasi X2 = Pelatihan Y1 = Komitmen Y2 = Kinerja
 B = Koefisien jalur antara variabel penyebab dan akibat
 e_1e_2 = Variabel residu

Uji Hipotesis

Ada tidaknya pengaruh secara langsung tersebut diuji dengan uji t test, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n- k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent, maka nilai t hitung (t_h) dirumuskan sebagai berikut :

$$t_h = \frac{b_1}{SEb_1}$$

dimana :

b_1 = Estimasi X1

SEb_1 = Simpangan baku

koefisien regresi

Kriteria diterima atau ditolaknya pengujian hipotesis adalah bila probabilitas < dari 5% maka H_0 ditolak, H_1 diterima dan apabila probabilitas > dari 5% maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Sedangkan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara tidak langsung penempatan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen dengan cara

membandingkan pengaruh total dengan pengaruh langsung. Besarnya pengaruh total dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Pengaruh total} = (\beta_1 \times \beta_2) + \beta_3$$

Sedangkan pengaruh langsung merupakan nilai koefisien β_3 , jika pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung maka komitmen dapat memediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh data awal tentang pengaruh motivasi, pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen maka peneliti membuat instrumen sebanyak 39 pertanyaan yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk indikator motivasi (X1), 8 pertanyaan untuk indikator pelatihan (X2), 12 pertanyaan untuk indikator komitmen (Y1), 9 pertanyaan untuk indikator kinerja (Y2). Menggunakan skala Likert dengan skala 1-5.

Koefisien Jalur Path

Pada tahap ini kita akan menghitung koefisien jalur I dan II, adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Fhitung Hasil Uji Simultan Variabel X1 Terhadap Y2

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	148,064	1	148,064		
Residual	180,904	29	6,238	23,736	,000(a)
Total	328,968	30			

a Predictors : (Constant) Motivasi Kerja b Dependent Variable : Kinerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah didapatkan hasil sebesar 23,736 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Karena F hitung > F tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa motivasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Fhitung Hasil Uji Simultan Variabel X2 Terhadap Y2

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91,912	1	91,912	11,244	,002(a)
Residual	237,056	29	8,174		
Total	328,968	30			

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

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa Fhitung dari variabel pelatihan terhadap kinerja didapatkan hasil sebesar 11,244 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena Fhitung >

Ftabel dan signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya bahwa pelatihan yang diterima tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya.

c. Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja

F hitung Hasil Uji Simultan Variabel X1 dan Y1 Terhadap Y2
ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186,447	2	93,224		
Residual	142,521	28	5,090	18,315	,000(a)
Total	328,968	30			

a Predictors : (Constant), Komitmen, Motivasi kerja

b Dependent Variable : Kinerja

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa F hitung dari variabel motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo didapatkan hasil sebesar 18,315 dengan tingkat signifikansi

0,000. Karena Fhitung > F tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi kerja dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo

Tabel Hasil Uji Parsial Variabel X1, Y1 Terhadap Y2
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	3,672	6,235		,589	,561
Motivasi Kerja	,660	,197	,479	3,354	,002
Komitmen	,234	,085	,392	2,746	,010

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo. Hal ini terlihat dari signifikansi yang diperoleh

motivasi kerja sebesar 0,002 yang lebih kecil daripada 0,05. Begitu juga dengan signifikansi yang diperoleh dari komitmen diri menunjukkan 0,010 yang lebih kecil daripada 0,05.

d. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen

terhadap Kinerja

Fhitung Hasil Uji Simultan Variabel X2 dan Y1 Terhadap Y2
ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154,312	2	77,156	12,369	,000(a)
Residual	174,655	28	6,238		
Total	328,968	30			

aPredictors: (Constant), Komitmen, Pelatihan b Dependent Variable : Kinerja

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa Fhitung dari variabel pelatihan dan komitmen diri tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo terhadap kinerja didapatkan hasil sebesar 12,369 dengan tingkat

signifikansi 0,00. Karena hasil F hitung > Ftabel dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai tersebut berarti bahwa pelatihan dan komitmen diri tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo, memiliki pengaruh yang signifikan

Hasil Uji Parsial Variabel X2 dan Y1 Terhadap Y2
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	10,019	6,647		1,507	,143
Pelatihan	,430	,214	,309	2,007	,054
Komitmen	,291	,092	,488	3,163	,004

aDependent Variable : Kinerja

Pada tabel diatas menyatakan bahwa pelatihan yang diterima secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo ini terlihat dari signifikansi yang diperoleh dari variabel pelatihan 0,054 yang lebih besar

daripada 0,05. Sedangkan komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, hal ini terlihat dari signifikansi yang diperoleh dari komitmen menunjukkan 0,004 yang lebih kecil dari pada 0,05 atau 0,004 < 0,05.

e. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Tidak Langsung Melalui	Total
X1 → Y1	0.490	-	0.490
X2 → Y1	0.450	-	0.450
Y1 → Y2	0.627	-	0.627
X1 → Y2	0.671	(0.490 x 0.627) = 0.307	0.978
X2 → Y2	0.529	(0.450 x 0.627) = 0.282	0.811

Berdasarkan tabel diatas dapat

dijelaskan hasil pengujian pengaruh

tidak langsung dari masing-masing

:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Diri.

Pengaruh langsung antara motivasi kerja

Nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,450 hasil pengujian motivasi kerja menunjukkan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan (bermakna). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 45% sisanya dipengaruhi variabel lain.

Nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,392 hasil pengujian komitmen menunjukkan nilai Sig. Sebesar 0,000 Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan (bermakna). Kesimpulannya menunjukkan variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja sebesar 39,3% sedangkan 60,7% sisanya dipengaruhi variabel lain.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Diri

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen dengan signifikansi 0,005 dan pengaruhnya sebesar 49%. Sesuai dengan teori dari Stephen P. Robbins dalam Moeljekismono (2016:5), individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Dengan motivasi kerja yang kuat dan dilakukan dengan rutin akan membuat terbentuknya komitmen yang kuat pula terhadap lembaga.

Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo dengan nilai

model variabel sebagai berikut

Nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,279 hasil pengujian pelatihan menunjukkan nilai Signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan (bermakna).

Kesimpulannya menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, dapat dimaknai bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 27,9%. Sementara, sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,392 atau sebesar 39,2% hasil pengujian komitmen menunjukkan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan (bermakna).

Kesimpulannya menunjukkan variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja, dapat dimaknai bahwa komitmen diri berpengaruh terhadap kinerja sebesar 48,8%, sementara sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

signifikansi 0,011 dan pengaruhnya sebesar 45%, hal ini sesuai dengan teori Henry Simamora dalam Machmud (2021:19) Pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training.

Pelatihan yang diterima akan membuat tenaga administrasi sekolah merasa menjadi bagian dari lembaga, karena mereka masih dituntut untuk bekerja lebih baik oleh karena itu lembaga memberikan pelatihan. Perasaan memiliki akan memunculkan komitmen yang kuat.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Dari penelitian ini menghasilkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah dengan nilai signifikansi 0,000 dengan pengaruh sebesar 62,7%. Hal ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Judge dalam Indarti

(2020:118) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Hal ini sejalan pula dengan penelitian dari Rifkiyati Hafifah (2019) dengan judul "Pengaruh Komitmen dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Kota Probolinggo. Secara simultan dan parsial komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Komitmen yang telah terbentuk pada diri tenaga administrasi sekolah mengarahkan sikap dan perilaku untuk sejalan dengan tujuan lembaga yaitu memberikan pelayanan yang terbaik dan ini sama dengan unjuk kinerja yang maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo dengan signifikansi 0,000 dengan tingkat pengaruh sebesar 67,1%. Sesuai dengan teori dari Gibson et al dalam Gabriella dan Tannady (2019:122), motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut.

Hal ini sama dengan penelitian dari Inti Maidarti, dkk (2022) "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor", yang menyebutkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor.

Motivasi kerja yang kuat dari dalam diri akan mendorong tenaga administrasi sekolah berbuat mengerjakan yang terbaik, terutama dalam kinerjanya sesuai dengan tujuan lembaga.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini

memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo, hal ini sejalan dengan teori Henry Simamora dalam Machmud (2021:19) Pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Viona Rosalin Priscilla Pardede (2020) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bento Pelangi Makmur (BPM)", dimana Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh statistik sebesar $3,253 \geq 1,96$ atau $P \text{ value } 0,001 < 0,05$.

Pelatihan yang diterima akan menambah pengetahuan dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, hal ini tentunya akan meningkatkan performa atau kinerja tenaga administrasi sekolah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi melalui komitmen berpengaruh sebesar 30,7% terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo. Karena Pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu $67,1\% > 30,7\%$ maka komitmen mempunyai daya mediasi yang lemah bagi motivasi kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan melalui komitmen berpengaruh sebesar 28,2% terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo. Karena Pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu $52,9\% > 28,2\%$ maka komitmen mempunyai daya mediasi yang lemah bagi pelatihan terhadap kinerja.

Kecilnya nilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja berhubungan dengan hasil bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh kepada kinerja dengan hasil nilai signifikansi 0,054 yang lebih besar dari nilai standar 0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa peran motivasi kerja, pelatihan dan komitmen karyawan dalam meningkatkan kinerja terbukti efektif.

Motivasi kerja terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja terutama dalam keinginan untuk selalu lebih baik, percaya akan hasil kerja keras serta cita-cita tinggi yang dimiliki sebagai penyumbang nilai tinggi. Sedangkan kebutuhan dasar yang belum terpenuhi dan adanya sedikit masalah dengan rekan kerja serta butuhnya pengakuan dari orang lain atau pimpinan sebagai pendorong melemahnya motivasi pegawai.

Pelatihan memberikan manfaat pada kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo melalui kemampuan untuk memberikan motivasi yang kuat untuk bekerja lebih baik, selalu mendapatkan ilmu yang baru untuk mempermudah pekerjaan serta ilmu yang didapat sesuai dan dapat diterapkan pada pekerjaan sehari-hari. Sedangkan metode dan materi pelatihan kurang menarik dan tidak tepat serta kurang meratanya peserta pelatihan kepada seluruh tenaga administrasi sekolah menyumbang nilai yang kecil kepada hasil dari pengukuran pelatihan.

Komitmen memberikan manfaat terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo melalui perasaan akan rugi bila meninggalkan sekolah karena sudah lama bekerja, mencurahkan banyak waktu dan kemampuan serta telah merasa menjadi bagian dari lembaga karena telah banyak berjasa bagi kehidupan tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo. Sedangkan kemampuan lebih dalam berbagai bidang, begitu kecilnya

kontribusi terhadap lembaga serta kurangnya rasa memiliki membuat tenaga administrasi memiliki komitmen yang kecil terhadap lembaga.

Pada pengujian hubungan pelatihan dan komitmen terhadap kinerja terbukti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo dengan nilai signifikansi 0,054 yang melebihi nilai standar 0,05. Temuan lain penelitian dalam jalur II ini menginformasikan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen.

Baik motivasi kerja dan pelatihan pengaruh langsungnya lebih besar terhadap kinerja dari pada pengaruh melalui variabel komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMK Negeri 4 Probolinggo dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bilson, Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Carrel, Salinding, 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar*, Universitas Hassanudin Makasar.

- Febriko, A., & Puspitasari, I. (2018). Mengukur kreatifitas dan kualitas pemograman pada siswa smk kota pekanbaru jurusan teknik komputer jaringan dengan simulasi robot. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 3(1), 1-9.
- Gani, A. Y. A. (2021). Dampak Kualitas Layanan terhadap Loyalitas dan Kepuasan Penumpang PT. Sriwijaya Airlines Kabupaten Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1), 35-48.
- Garry Dessler 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid II, Indeks, Jakarta
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ghodang, H. (2020). *Path analysis (analisis jalur)*. Penerbit Mitra Grup.
- Gunawan, H., & Sinaga, B. L. (2018). *Analisis Pengaruh Gender Dalam Penerimaan Teknologi "Smart City" Dengan Model Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)*.
- Heri Santoso Woro Utari Indra Prasetyo. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Smk Nahdlatul Ulama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 5 No. 2. Tahun 2022
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Koontz, H dan Weihrich, H. (2005). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Ainun Nasution, 2020. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Combiphar Yoyakarta, *Tesis*.
- Pardede, Viona Rosalin Priscilla (2020) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bento Pelangi Makmur (Bpm). *S-2 thesis*, 021008 Universitas Tridianti.
- Rifkiyati Hafifah (2019) Pengaruh Komitmen dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Kota Probolinggo, *Tesis*.
- Riwu, A., & Pujiati, T. (2018). Semiotika Roland Barthes pada Film 3 Dara (Kajian Semiotika). *Deiexsis*, 212-223.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit SalembaEmpat: Jakarta.
- Rusman, 2012. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rutherford, R., (1993): *Statistical Model For Causal Analysis*, John Wiley and Sons Inc, New York.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Wibowo, Inti Nuswandari. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif Jurnal Manajemen*, Vol.16, No. 1. Tahun 2022
- Vivi Herlina.,2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner*

- Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Waruwu, A. W., & Nugroho, Y. B. (2018, Oktober). Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor Pusat BPJS Kesehatan. *Conference on Manegement and Behavioral Studies*, 59 - 67
- Wijaya, M. K., Aritonang, A. I., & Tjahyana, L. J. (2022). Sikap Followers Instagram@ kopikenangan. id Terhadap Isi Pesan Postingan Mengenai Produk Sultan Boba. *Jurnal e-Komunikasi*, 10(2).
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).