

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PENDIDIKAN SEKSI KURIKULUM DI KABUPATEN MALUKU TENGGARA

Rycardo M. Kalkoy

Pascarsarjana Universitas Pattimura Ambon

ABSTRACT

The aims of this research are 1). Analyzing the Effect of Training on Employee Job Satisfaction 2). Analyzing the Effect of Development on Job Satisfaction 3). Analyzing the Effect of Training on Teacher Performance 4). Analyzing the Effect of Development on Teacher Performance 5). Analyzing the Effect of Job Satisfaction on Teacher Performance. The population in this study were all elementary school teachers throughout Southeast Maluku Regency under the Education Office of the Curriculum and Evaluation Section of Southeast Maluku Regency totaling 1,704 teachers. The sample in this study was all 141 public elementary school teachers in Southeast Maluku Regency using cluster sampling (Sampling Area). Based on the results of the study it can be concluded that 1). Training has a significant positive effect on job satisfaction 2). Development has a significant positive effect on job satisfaction 3). Training has a significant and positive effect on the performance of elementary school teachers through job satisfaction 4). Development has a significant and positive effect on the performance of elementary school teachers through job satisfaction 5). Job satisfaction has a significant and positive effect on the performance of elementary school teachers at the Sie Curriculum Education Office in Southeast Maluku Regency".

Keywords: Training, Development, Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal penting dalam pembangunan manusia atau sumber daya di masa sekarang terlebih lagi di masa yang akan datang. Hal ini disebabkan karena dampak dari pendidikan sangat nyata dan dapat dirasakan langsung manfaatnya baik bagi individu masyarakat maupun bagi kebutuhan pemerintah. Karena dengan sumber daya manusia yang memadai maka segala program pembangunan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah dapat terlaksana dengan mudah. Hal tersebut menunjukan

bahwa Pendidikan berperan sebagai faktor kunci dalam suatu keberhasilan daerah, karena pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan berperan sebagai faktor kunci dalam suatu keberhasilan daerah, karena pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Indonesia selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikannya, salah satunya dengan melakukan perubahan kurikulum. Dapat dilihat sering dilakukan berbagai perubahan kurikulum. Dimana yang sebelumnya menggunakan kurikulum 2006 KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan) sekarang diganti dengan kurikulum 2013. Alasan adanya pergantian kurikulum merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah-masalah pendidikan.

Dengan demikian kurikulum juga harus mempunyai pengelolaan yang disebut dengan administrasi kurikulum. Banyak yang tidak sadar bahwa keberhasilan suatu pendidikan hanya bergantung dari guru ataupun sarana dan prasarana. Padahal di samping itu untuk mengkoordinasikan semua agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan ada suatu administrasi kurikulum yang mengatur untuk terlaksananya kegiatan tersebut. Dan dalam mengelola kurikulum juga dibutuhkan orang yang ahli dibidangnya, jika tidak maka semua kegiatan yang berlangsung di satuan pendidikan tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan terarah sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebelumnya menggunakan kurikulum 2006 KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan) kurikulum ini belum diimplementasikan dengan baik sekarang diganti dengan kurikulum 2013. Dalam implementasi kurikulum 2013 yang telah diberlakukan pemerintah ternyata tidak seluruh sekolah siap melaksanakan di tahun ajaran 2013/2014. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi kurikulum 2013 di tiap daerah dan ketidaksiapan tenaga pendidik di setiap sekolah. Pelaksanaan kurikulum 2013 itu sendiri dalam persiapan pelaksanaan kurikulum 2013 mencakup: a) standar isi, b) standar proses, c) standar kompetensi lulusan, d) standar pendidik dan tenaga kependidikan, e) standar sarana dan prasarana, f) standar pengelolaan, g) standar pembiayaan, dan h) standar penilaian pendidikan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berkaitan dengan implementasi kurikulum 2013, langkah strategis yang perlu dipersiapkan yaitu memperbaiki kualitas kemampuan tenaga pendidik.

Hal yang ditemui pada Dinas Pendidikan seksi Kurikulum dan Evaluasi Kabupaten Maluku Tenggara diperoleh keadaan bahwa masih terdapat beberapa guru yang belum mampu memahami konsep pembelajaran 2013 diantaranya adalah :

- a. Masih terdapat guru yang belum mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik.
- b. Pembelajaran masih berpusat pada guru.
- c. Masih jarang menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang bervariasi.
- d. Media pembelajaran dan alat peraga belum dimanfaatkan secara maksimal oleh guru dalam pembelajaran.
- e. Sistem penilaian yang masih membingungkan guru.

Dengan demikian perlu penguatan kapasitas tenaga guru Sekolah Dasar dilakukan yang harus dilakukan Dinas Pendidikan dengan cara a) untuk mengembangkan kinerja tenaga pendidik memberikan pelatihan bagi guru, b) masih perlu adanya upaya dari pemerintah dan sekolah untuk memberikan pelatihan kurikulum 2013 terutama pada aspek penilaian, c) pengembangan kinerja tenaga pendidik dilakukan KKG, supervisi dan pembimbingan dari kepala sekolah, d) membantu para guru dalam mempersiapkan kurikulum 2013. Program pengembangan yaitu dengan pelatihan guru, PLPG, workshop dan tutor.

Melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan para pendidik dapat memenuhi aspek-aspek pembelajaran dengan implementasinya meliputi tiga kerangka pembelajaran dengan tujuan yang berbeda-beda sehingga pada akhirnya dapat dilakukan penyatuan dokumen pembelajaran kurikulum. Berikut adalah kegiatan pelatihan yang telah dibuat

Tabel 1
Data Pelatihan

NO	KECAMATAN	JUMLAH GURU	Tahun Pelatihan				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Kei Kecil	176	63	75	75	85	63
2	Manyeuw	66	24	27	27	30	24
3	Hoat Sorbay	78	27	27	27	27	27
4	Kei Kecil Timur	57	30	30	30	36	30
5	Kei Kecil Timur Selatan	31	15	16	16	21	15
6	Kei Kecil Barat	60	30	30	35	35	30
7	Kei Besar	149	78	80	86	86	78
8	Kei Besar Selatan	58	36	36	42	42	36
9	Kei Besar Selatan Barat	33	18	18	18	18	18
10	Kei Besar Utara Barat	54	45	45	50	50	45
11	Kei Besar Utara Timur	80	63	63	70	70	63
Total		842	429	447	476	500	429

Sumber : Laporan Akuntabilitas Pemerintah Daerah, Dinas Pendidikan Kab. Maluku Tenggara Tahun 2020

Dengan demikian perlu untuk dikaji lebih lanjut, sebelumnya telah ada kajian-kajian lain yang cukup relevan dengan penelitian ini seperti yang dilakukan Sumarni (2017); Sopandi (2019); Miyono & Rosidin (2017); Hanun (2018); dan penelitian Hidayati (2018) memiliki fokus kajian yang berbeda-beda. Penelitian Sumarni lebih

menekankan pada aspek kurikulum 2013 di Sekolah Dasar. Sedangkan penelitian Sopandi menekankan pendidikan dan pelatihan Guru Sekolah Dasar. Aliyah, kajian Miyono dan Rosidin menekankan pada aspek Diklat dan motivasi kerja guru di Madrasah, hasil penelitian Hanum menitikberatkan aspek evaluasi kediklatan, dan artikel Hidayati temuan penelitiannya terkait dengan pelaksanaan sekolah lima hari kerja di Sekolah Dasar (SD). Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pendidikan Sie Kurikulum di Kabupaten Maluku Tenggara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) telah dikemukakan para ahli. Menurut Yoder (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43) istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Sadili Samsudin, mendefinisikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Dari beberapa definisi tersebut, pelatihan mengandung aspek penyesuaian dan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat, dan umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu sedang dihadapi. pelatihan menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Pengembangan

Mondy dan Noe (2005) menjelaskan tentang pengembangan karyawan dalam suatu organisasi sebagai berikut: *“Development involves learning to both personal and organizational growth but is not restricted to a spesific present or future job. It prepare employees to keep pace with the organization as it changes and grows”*

Menurut Simamora (2004) pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Hariandja (2002) menjelaskan pelatihan dan pengembangan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pengembangan adalah usaha-

usaha untuk meningkatkan kemampuan para karyawan untuk mengangani beraneka tugas (Mathis dan Jackson, 2004).

Kepuasan Kerja

Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.

Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2011), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

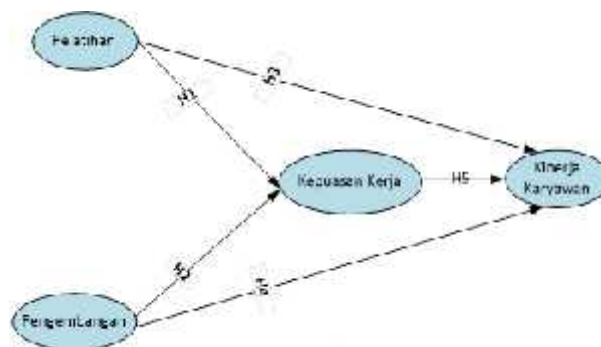
Pengertian Kinerja

Harsuko (2011), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitide*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah teoritis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikembangkan model konseptual sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti gambar dibawah ini :

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : kajian teori

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara. (2) diduga bahwa Pengembangan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara. (3) diduga bahwa Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara. (4) diduga bahwa Pengembangan berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara. (5) diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian semua guru SD Negeri se-Kabupaten Maluku Tenggara yang bernaung pada Dinas Pendidikan Seksi Kurikulum dan Evaluasi Kabupaten Maluku Tenggara berjumlah 1.704 orang guru. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar yang bernaung pada Dinas Pendidikan Seksi Kurikulum dan Evaluasi Kabupaten Maluku Tenggara. Memperhatikan populasi dalam penelitian ini sangat luas karena itu penelitian menggunakan Cluster sampling (*Area Sampling*). Menurut Sugiono 2004, tehnik sampling area digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti sangat luas. Tehnik sampling daerah ini dilakukan dalam dua tahap. *Tahap Pertama*, yakni untuk menentukan daerah/tempat yakni: Sekolah Dasar yang berada di 11 Kota Kecamatan, 11 Gugus sehingga mudah dijangkau yang akan dimasukan sebagai sampel. *Tahap Kedua*, menentukan jumlah responden maka penelitian ini menggunakan tehnik puporsive sampling. Puporsive sampling adalah tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan penetapan sampel sebagai berikut: guru yang sudah bergelar sarjana, guru yang sudah mendapat SK sebagai ASN, guru tetap, guru yang telah bekerja diatas 10 tahun, telah mengikuti Pelatihan dan Pengembangan. Berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah sampel yang dijadikan responden sebanyak 141 orang.

Dari seluruh jumlah kuesioner yang disebarkan 141 kuesioner yang kembali, setelah dilakukan tabulasi dan editing terhadap kuesioner yang kembali 27 rusak. Selanjutnya ada 114 kuesioner yang bisa dilakukan analisis, sehingga dalam penelitian ini menganalisis 114 kuesioner tersebut. Dari jumlah tersebut sudah memungkinkan

untuk dilakukan analisis terhadap kuesioner. Dalam hal ini peneliti tidak melakukan penyebaran kuesioner ulang mengingat keterbatasan proses penelitian.

Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data adalah analisis kuantitatif, secara teknis dilakukan dalam dua bagian analisis data yaitu:

1. Metode Statistik Deskriptif. Metode statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel pelatihan, pengembangan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekwensi dan persentase.
2. Metode Statistik Inferensial. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan untuk mengukur Pengaruh pelatihan, pengembangan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Dengan persamaan uji jalur berikut:

$$Y_1 = P_1X_1 + P_2X_2 + e_1$$
$$Y_2 = P_1X_1 + P_2X_2 + e_2$$

Keterangan :

X1 : Pelatihan

X2 : Pengembangan

Y1 : Kepuasan Kerja

Y2 : Kinerja Pegawai

e₁, e₂ : Error

P1 dan P2 : Koefisien Jalur

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

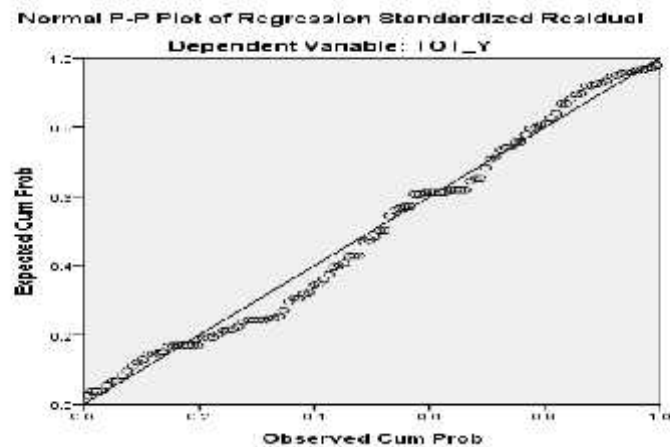
Uji Linieritas

Uji linearitas menggunakan uji *Langrage Multiplier*. Dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai residual persamaannya untuk memperoleh c² hitung (n x R²), yang akan dibandingkan dengan c² tabel. Asumsi linearitas akan terpenuhi jika c² hitung lebih kecil dari c² tabel (Ghozali, 2006). Berdasarkan hasil perhitungan nilai c² hitung sebesar 67.8 dan nilai c² tabel sebesar 129.5.

Uji Normalitas

Hasil grafik *normal probability plot* ditunjukkan dalam Gambar 2. berikut ini.

Gambar 2
Grafik Uji Normalitas Dengan *Normal P-P Plot*



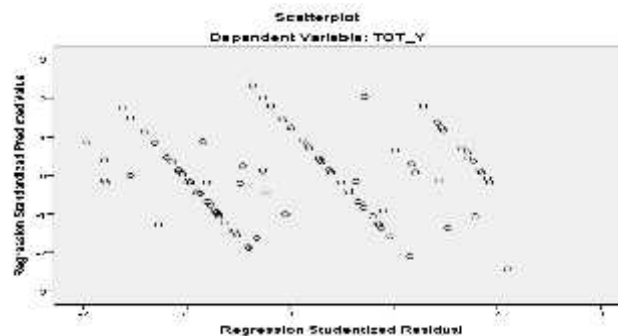
Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Grafik *normal probability plot* dalam Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan relatif berdistribusi normal, sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda.

Uji Non-Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot dapat dilihat dalam Gambar 3. berikut ini:

Gambar 3
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Gambar 3 menunjukkan bahwa semua titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang ada tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Non-Kolinieritas Ganda (Multicollinearity)

Nilai *tolerance* dan VIF pada penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.618	1.302	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel bebas
Pengembangan (X2)	0.798	1.412	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel bebas
Kepuasan Kerja (Y1)	0.718	1.102	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel bebas

Sumber : Data (Diolah) Tahun 2021

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 3
Hasil Koefisien Jalur Pelatihan (X1), dan Pengembangan (X2)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Variabel <i>endogenous</i>	Variabel <i>exogenous</i>	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	Sig
Y1	X1	0.109	3.309	0.008
	X2	0.129	3.702	0.003
R		= 0.742		
R ²		= 0.502		
Adjusted R ²		= 0.416		
F _{hitung}		= 17.096 (Sig 0.000)		

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4
Hasil Koefisien Jalur Pelatihan (X1), Pengembangan (X2)
Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Guru (Y2)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	Sig
Y	X1	0.351	3.672	0.007
	X2	0.233	2.577	0.011
	Y1	0.140	2.554	0.023
R		= 0.820		
R ²		= 0.602		
Adjusted R ²		= 0.578		
F _{hitung}		= 14.718 (Sig 0.008)		

Sumber : Data Primer Diolah 2021

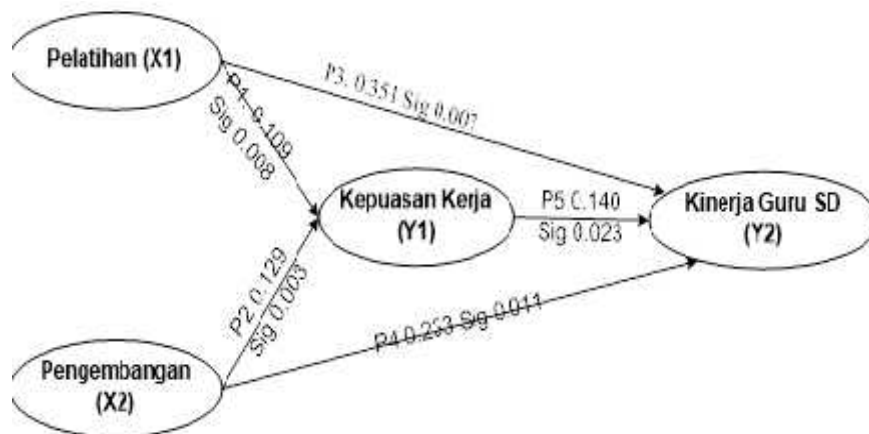
Tabel 5
Ringkasan Koefisien Jalur

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Koefisien Beta	Sig
X1	Y1	0.109	0.008
X2	Y1	0.129	0.003
X1	Y2	0.351	0.007
X2	Y2	0.233	0.011
Y1	Y2	0.140	0.023

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Data Tabel 5 menjelaskan bahwa dari lima jalur pada model hipotesis terdapat jalur dengan nilai koefisien besar, yaitu jalur kepuasan kerja ke kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya hasil analisis jalur secara keseluruhan dapat disajikan pada Gambar berikut ini:

Gambar 4
Analisis Jalur



Ketepatan model hipotesis dari data penelitian diukur dari hubungan tiga koefisien determinasi (R^2) pada ketiga persamaan. Pada persamaan pertama diperoleh nilai sebesar 0.776 (R^2_1), dan persamaan kedua 0.621 (R^2_2). Hasil ketepatan model adalah :

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (0.820)(0.602) \\
 &= 1 - 0.494 \\
 &= 0.506 \text{ atau } 50.6\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 50.6% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan kausal dari keseluruhan variabel yang diteliti.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 6
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pelatihan (X1)	Kepuasan Kerja (Y1)	0.109	-	0.109
Pengembangan (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	0.129	-	0.129
Pelatihan (X1)	Kinerja Guru (Y2)	0.351	Dimediasi oleh Kepuasan Kerja 0.109 $\times 0.351 = 0.038$	0.389
Pengembangan (X2)	Kinerja Guru (Y1)	0.233	Dimediasi oleh Kepuasan Kerja 0.129 $\times 0.233 = 0.030$	0.263
Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Guru (Y2)	0.140		0.140.

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antar variabel sebanyak 2 jalur. Secara statistik pengaruh tidak langsung dapat dibuktikan dari perbandingan nilai pengaruh total dengan nilai pengaruh langsung, apabila nilai pengaruh total lebih besar dari nilai pengaruh langsung, maka dapat dikatakan jalur hubungan tersebut terdapat pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung yang dapat diungkapkan antara lain:

1. Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja mempengaruhi (mediasi) kinerja guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Kabupaten Maluku Tenggara.
2. Pengembangan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1) mempengaruhi (mediasi) kinerja guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Kabupaten Maluku Tenggara

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dua hubungan antar variabel secara tidak langsung merupakan pengaruh yang dominan apabila dibandingkan dengan pengaruh langsung (nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung). Hal ini berarti hubungan tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih besar untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama (H1) hasil perhitungannya nilai uji- t hitung 3.309 dan nilai signifikan ($p\text{-value} = 0.008$) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja maka H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua (H2) hasil perhitungan nilai uji-t hitung 3.702 dan nilai signifikan ($p\text{-value} = 0.003$) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja maka H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga (H3) hasil perhitungan nilai uji-t hitung 3.672, dan nilai signifikan ($p\text{-value} = 0.003$) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Kabupaten Maluku Tenggara maka H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Hipotesis keempat (H4) hasil perhitungan nilai uji-t hitung 2.577, dan nilai signifikan ($p\text{-value} = 0.011$) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SD maka H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Kelima (H5)

Hipotesis kelima (H5) hasil perhitungan nilai uji-t hitung 2.554, dan nilai signifikan ($p\text{-value} = 0,023$) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Kabupaten Maluku Tenggara maka H_a diterima.

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara Hipotesis terbukti /Hipotesis diterima.

2. Pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara. Hipótesis terbukti /Hipotesis diterima.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD melalui kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara.
4. Pengembangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD melalui kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara Hipótesis terbukti/Hipotesis diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Seksi Kurikulum dan Penilaian Pada Kabupaten Maluku Tenggara. Hipótesis terbukti /Hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syarwan. 2014. *Problematika Kurikulum 2013 Dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*. Journal of Education. 1693-1775
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ball, Deborah Loewenberg and Forzani, Francesca M. 2009. *The Work of Teaching and the Challenge for Teacher Education*. Journal of Teacher Education. DOI: 10.1177/0022487109348479
- Bimo Walgito. 2005. *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- DA Lubis. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara*. Medan: Universitas Sumata Utara.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fatimah. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Kejelasan Tujuan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Empiris pada DPKAD Kota di Sumatera Barat)*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

- Fitroh Hanrahmawan. 2010. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)*. Universitas Negeri Malang.
- Handoko, Hani. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huberman, A.M. dan Miles, M. B.2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI-Press
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jogiyanto H.M. 2010. *Analisis dan Disain Sistem Informasi*. Yogyakarta:Andi.
- Kemendikbud. 2013. *Pedoman Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta : Kemendikbud
- Kunandar. 2013. *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Lexy, J. Moleong. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mamina, Ratna. 2014. *Sosialisasi Kurikulum 2013*. Diakses pada 8 Maret 2017 (<https://ratnamamina.wordpress.com>)
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mathis, Robert dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2012. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ninin Non Ayu Salmah. 2012. *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. Universitas PGRI Palembang
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rineka Cipta
- Nurhayati, Dina. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oemar Hamalik. 2007. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara

- Prawirosentono, Suryadi. 2013. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta:BPFE.
- Sri Mulyani. 2012. *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Studi Kasus pada PT "WHY"*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alpha Bheta.
- Timpe, A. Dale. 2012. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis "Kinerja"*. Jakarta: Gramedia Asri Media
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musfah, Jejen. 2015. *Redesain Pendidikan Guru (Dalam Penerapan Teori dan Praktik)*. Jakarta : Prenada Media Group
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta : Prenada Media Group
- Mustofa. 2007. *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. 6779
- Permendikbud. 2013. *Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah nomor 67 Tahun 2013*. Jakarta : Mendikbud
- Permendikbud. 2013. *Tentang Implementasi Kurikulum Nomor 81A Tahun 2013*. Jakarta : Mendikbud
- Risminawati dan Fadhila, N. 2016. *Persepsi Guru Terhadap Implementasi Pembelajaran Tematik Integratif Kurikulum 2013 Di SD Muhammadiyah 24 Surakarta*. Journal of Education. 2406-8012
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Yani, Ahmad. 2014. *Mindset Kurikulum 2013*. Bandung: Alfabeta