

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN GURU-GURU SEKOLAH MINGGU TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN GURU SEKOLAH MINGGU

Tirsanika Surbakti

Sekolah Tinggi Teologi Misi William Carey Medan

tirsanikasurbakti@gmail.com

Abstract: *The study to find out how much the motivation of a Sunday school teacher and the Sunday school teacher training have on the quality of the Sunday school teacher's service. As for the method done in this study, it is an associative qualitative approach where the kind of research used by this author is that of examining correlation or intervariable effects. In this case researchers aim to test the hypothesis that suggests the effect between free variables and bound variables. The free variables in this riset are ministerial motivation (x1) and the training of a Sunday school teacher (x2) and the corresponding variables are the quality of service (y). The population in this study is gbi medan Sunday school teachers. Data collection takes place through a 2-stage spread of Numbers of 182 samples, where 30 samples as a first trial for validating and angular, then 152 samples are disseminated to teachers at the gbi square area as the subject of this research. Research shows that there is no positive and significant impact between service motivation variables (x1) on the quality of service (y) at GBI And there is a positive and significant impact between the teacher's Sunday school training variables (x2) with the quality of service (y). So the contribution of the ministry's motivational variables (x1) and teacher training (x2) on the quality of service (y) is 16% while the rest (100% - 16% = 74%) is affected by other unexamined factors.*

Keywords: *motivation, training, quality of service, Sunday school teachers.*

Abstraksi: Penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh Motivasi guru Sekolah Minggu dan Pelatihan guru sekolah minggu terhadap kualitas pelayanan guru sekolah minggu. Adapun metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif asosiatif dimana jenis penelitian yang digunakan oleh penulis ini yaitu metode survei berbentuk korelasi atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Dalam hal ini peneliti bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Pelayanan (X1) dan Pelatihan Guru Sekolah Minggu (X2) serta variabel terikatnya adalah Kualitas Pelayanan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru-guru Sekolah Minggu GBI Medan Plaza. Pengumpulan data dilakukan melalui 2 kali tahapan penyebaran angket sebanyak 182 sampel, dimana 30 sampel sebagai uji coba pertama (I) untuk menentukan kevalidan angket, kemudian 152 sampel disebar kepada guru-guru di GBI Medan Plaza sebagai subjek penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Pelayanan (X1) terhadap Kualitas Pelayanan (Y) di GBI Medan Plaza, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Guru sekolah minggu (X2) dengan Kualitas Pelayanan (Y). Jadi sumbangan pengaruh dari variabel Motivasi Pelayanan (X1) dan Pelatihan guru (X2) terhadap Kualitas Pelayanan (Y) adalah sebesar 16 % sedangkan sisanya (100% - 16% = 74%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Kualitas Pelayanan, Guru sekolah minggu

PENDAHULUAN

Melayani Tuhan adalah pekerjaan yang sangat mulia dan itu adalah anugerah Tuhan yang luar biasa. Karena tugas melayani Tuhan adalah mulia, maka kita yang sudah dipercaya Tuhan untuk terlibat dalam pelayanan, di mana pun berada dan apa pun bentuknya, tidak boleh mengerjakan tugas tersebut sekehendak sendiri atau asal-asalan. Setiap guru sekolah minggu menyadari bahwa pendidikan Anak Sekolah Minggu itu dituntut agar memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian menjadi guru sekolah minggu tidak semudah yang kita bayangkan. Karena tiap orang yang menjadi guru sekolah minggu itu harus senantiasa merenungkan firman Tuhan seperti tertulis dalam Alkitab “janganlah banyak orang diantara kamu mau menjadi guru; sebab kita tahu, bahwa sebagai guru kita akan dihakimi menurut ukuran yang lebih berat”. Memang tak dapat dipungkiri bahwa saat ini pelayanan guru sekolah minggu sedang diperhadapkan dengan tantangan yang sangat besar.

Tidak sedikit Guru guru sekolah minggu mengeluh karena mengalami krisis murid Sekolah Minggu yang telah mereka asuh sekian lama. Disatu sisi acara sekolah minggu pun harus bersaing keras dengan dunia hiburan anak-anak masa kini, baik yang ditayangkan melalui TV maupun lewat berbagai media yang tersedia dengan para tokohnya yang sangat memikat hati anak-anak. Dalam hal ini, guru sekolah minggu dituntut mengajarkan Alkitab secara kreatif, mengupayakan agar setiap acara sekolah minggu selalu menarik. Dengan demikian, Sekolah Minggu menjadi acara yang dinamis, kreatif dan sesuai dengan dunia anak masa kini.

Setiap gereja memiliki kebijakan sendiri dalam mengelola Sekolah Minggu. Pada umumnya pengelolaan Sekolah Minggu berada dalam Komisi Anak.¹ Mengajar anak-anak memang tidak mudah, guru harus mengenal gaya belajar anak agar dapat menemukan apa yang menjadi masalah anak di dalam belajar. guru harus mengenal dan memahami dengan baik setiap anaknya. Seperti Gembala yang baik mengenal setiap domba-dombanya. Apabila guru tidak kreatif dalam mengajar, maka yang terjadi adalah anak akan merasa bosan, malas, jenuh, dan tidak suka mendengarkan Firman Tuhan. Apalagi anak-anak sekarang semakin sibuk dengan sekolah, kursus-kursus, dan berbagai kesibukan lainnya, sehingga kegiatan mereka padat sekali. Bisa dibayangkan, jika acara sekolah minggu tidak menarik, mereka mungkin bisa saja merasa “rugi” untuk hadir di sekolah minggu. Jika ini yang terjadi, apa yang bakal terjadi kepada mereka, sementara anak-anak adalah harapan dan generasi masa depan gereja.

Rendahnya tingkat pemahaman Guru Sekolah Minggu dalam hal melayani merupakan hal yang sering ditemukan dan dialami dalam kegiatan belajar mengajar di Sekolah Minggu. Masalah tersebut merupakan hal yang akan menghambat tercapainya suatu keberhasilan dalam proses pembelajaran untuk membuat anak lebih mengenal kebenaran Firman Tuhan. Dengan kurang mengertinya guru dalam Mengajar dapat mengakibatkan beberapa hal yang kemungkinan dapat merugikan berbagai pihak baik bagi anak Sekolah Minggu maupun bagi guru sendiri. Bagi anak sekolah minggu kurang mendapat esensi dari cerita Firman Tuhan tersebut. Di lain pihak guru Sekolah Minggu juga akan merasakan hal yang kurang baik, selain merasakan keragu-raguan apakah materi yang diberikannya sudah cukup diterima atau sebaliknya tidak dapat dimengerti oleh anak-anak dan yang lebih penting lagi jika guru tidak paham mengenai arti melayani itu akan menyebabkan guru Sekolah minggu hanya sekedar mengajar saja tanpa peduli akan tugasnya sebagai seorang pelayan Tuhan yang mengajar mengenai apa yang dikatakan dalam Firman Tuhan.

¹ Gereja sebagai sebuah organisasi terdiri dari beberapa komisi. Komisi merupakan kelompok kerja yang khusus melayani dan terdiri dari kelompok segmen umur yang sama. Pada Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari, komisi yang ada terdiri dari Komisi Anak, Komisi Remaja, Komisi Pemuda, Komisi Dewasa Muda, Komisi Pria, Komisi Wanita, dan Komisi Lanjut Usia

Guru-guru sekolah minggu harus selalu mengeksplorasi dirinya dengan seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan mengenai anak dan cara mendidik anak. Mengikuti kegiatan pelatihan akan membuat guru sekolah minggu bisa mendapat pelajaran bagaimana cara mengajar anak di gereja dengan banyak hal dan dapat membuat anak tidak bosan dan malas ke gereja. Jika seorang guru tidak mau melatih dirinya dan mengupdate dirinya dibiarkan tanpa ada respon, kemungkinan saja nilai dari seorang guru akan menurun. Guru pun kurang menunjukkan metode-metode yang baik serta model guru yang kreatif, sehingga anak-anak tidak tertarik dan tidak memiliki semangat untuk mendengarkan firman Tuhan yang disampaikan. Dalam hal ini kualitas guru sangat memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar artinya banyak peranan guru dalam membentuk, membimbing, dan memperlengkapi anak didik. Adapun kualitas hidup seorang pelayan Tuhan itu seharusnya demikian: Ia haruslah orang yang terkenal baik. Artinya memiliki reputasi baik di antara jemaat dan juga lingkungan di mana ia tinggal. Ia memiliki kehidupan yang bisa diteladani oleh semua orang. Menjadi teladan dalam hal apa? Nasehat Paulus,

"Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu." (1 Timotius 4:12b).

Seorang pelayan Tuhan sudah seharusnya memiliki karakter-karakter luhur dan mulia, sehingga ia berwibawa dan menjadi saluran berkat Allah bagi orang lain. Gereja sedang merindukan pelayan-pelayan yang mempunyai integritas diri untuk menjadi teladan dalam pengabdian dan ketaatan kepada Tuhan. Hendaknya setiap pelayan melakukan pelayanan di wadah Sekolah Minggu dengan motivasi yang tulus, benar dan segenap hatinya, seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia. Guru yang satu dengan guru yang lain bisa memiliki motivasi yang berbeda. Tetapi asal motivasinya benar, semuanya itu menjadi pendorong yang membangkitkan semangat melayani sampai mencapai tujuan. Dan kadang inilah yang menjadi permasalahan apa sebenarnya motivasi guru Sekolah minggu ketika terjun ke pelayanan anak. Karena ketika motivasi kita salah maka kemungkinan besar pelayanan kita tidak akan berkenan kepada Tuhan dan cenderung tidak bertahan lama.

Ada 3 golongan motivasi, Motivasi yang kurang berkualitas, motivasi yang berkualitas dan Motivasi salah. Motivasi yang kurang berkualitas adalah motivasi yang tidak salah namun sifatnya "jangka pendek", tidak kuat dan mudah patah karena kurang berkualitas. Ini merupakan motivasi dangkal dan tidak mendalam. Karena alasannya mungkin ikut-ikutan teman mengajar, ingin melihat keadaan sekolah minggu di gerejanya, atau hanya karena suka anak-anak saja.² Seorang guru sekolah minggu perlu memiliki motivasi rohani yaitu motivasi pelayanan yang tidak sekedar karena hal-hal jangka pendek dan dangkal, tetapi motivasi yang bersifat "jangka panjang" dan berakar kuat pada iman.

Permasalahannya apakah departemen yang menangani pelayanan anak kurang memperhatikan pentingnya pembinaan bagi guru anak sekolah minggu, kurang memberikan pelatihan, training atau workshop kepada guru-guru sekolah minggu atukah guru itu sendiri yang tidak mau untuk dilatih untuk berkreativitas. Ini kadang menjadi permasalahan di guru. Artinya, ketika guru terjun ke pelayanan anak maka ada komitmen akan membuat suatu janji dapat dipercaya karena adanya rasa tanggung jawab dan tekad untuk melakukannya. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*motivasi intrinsik*) maupun dari luar individu (*motivasi ekstrinsik*).³ Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Motivasi seseorang dalam melayani sangat menentukan kualitas pelayanan orang tersebut. Apabila motivasinya benar maka pelayanannya juga akan benar tetapi apabila motivasinya salah maka pelayanannya juga akan salah atau tidak sesuai dengan Firman

² Paulus Lie, *Mereformasi Sekolah Minggu*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hlm 80

³ Akhmad Sudrajat, M.Pd.. *Teori-Teori Motivasi*, diakses dari /icha/Teori-Teori Motivasi.pdf, 3 juli

Tuhan dan itulah yang disebut dengan pelayanan yang membawa kepada kesesatan.⁴ Motivasi sejalan dengan kualitas, jikalau seseorang memiliki motivasi yang benar untuk melayani maka dengan sendirinya dia mengupgrade kualitas pelayanannya. dengan adanya pelayanan anak, gereja juga mempersiapkan dan membentuk generasi – generasi penopang gereja yang handal dan dapat diandalkan di kemudian hari. Kadang motivasi awal guru motivasi yang belum berkualitas tetapi ketika guru-guru memahaminya maka dengan sigap guru harus ganti motivasi kita menjadi motivasi rohani. Karena tanpa motivasi rohani seorang guru hanya dapat bertahan beberapa saat. Walaupun bertahan pasti guru ikut akan terus mengalami masalah di pelayanannya dan mudah patah ditengah jalan karena motivasinya dangkal, serta akan kurang bersemangat dan kurang total memberi diri untuk mengembangkan kualitas pelayanannya.

Selain daripada itu, secara praktisnya, guru sekolah minggu dituntut untuk memiliki kecakapan kualitas mengajar dan juga kreatifitas yang baik. Sehingga dalam mengajar dan menyampaikan pesan pengajaran dalam membentuk spiritualitas serta membangun pondasi yang kokoh kepada generasi penerus gereja, setiap guru sekolah minggu dapat menyampaikan dan membimbing dengan baik dan menyenangkan. Hal tersebut tentunya sangat dipengaruhi kualitas dari seorang pembimbing atau guru sekolah minggu. Jadi syarat yang paling penting untuk menjadi seorang guru sekolah minggu, mengasihi Tuhan dengan segenap hati, dan mengasihi anak-anak seperti diri kita sendiri (Ulangan 6:5). Mengasihi Tuhan berarti juga mengenal Firman-Nya, dan Firman inilah yang harus kita nyatakan pada anak-anak dari dalam hati kita, bukan hanya dari pemikiran kita. Mengasihi anak berarti kita terpanggil untuk menyampaikan Firman Tuhan pada anak-anak, meski dengan konsekuensi yang tidak gampang. Guru yang ingin berhasil dalam pelayanannya haruslah menyadari bahwa ia yang terbatas itu tidak dapat melakukan apa-apa tanpa Allah Roh Kudus menyertai pelayanannya. Tanpa Roh kudus kita akan melayani tanpa sukacita, tanpa semangat. Seorang guru harus berani “membayar harga atas panggilan kudus yang diterimanya dari Tuhan”. Ia rela mempersembahkan semuanya bagi Tuhan, baik waktu, tenaga, pemikiran, maupun uang bagi pelayanan anak. Diperlukan guru-guru yang berkualitas, dan Allah memanggil orang yang bersedia memenuhi panggilanNya.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan motivation yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.⁵Selain itu motivasi dapat atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan⁶

Pengertian motivasi menurut beberapa para ahli: T. Hani Handoko, mengemukakan bahwa motivasi adalah: “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.⁷ Menurut H. Hadari Nawawi, pengertian dari motivasi adalah: “Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”.⁸ Reksohadiprodjo dan Handoko mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.⁹ Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan

⁴ calvin sholla rupa, *motivasi dalam pelayanan mempengaruhi pengajaran dan perilaku* diakses dari [http //motivasi-dalam-pelayanan-mempengaruhi-pe-e545ea85.pdf](http://motivasi-dalam-pelayanan-mempengaruhi-pe-e545ea85.pdf)

⁵George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996, hal 131

⁶ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989), hal. 243

⁷ Handoko, T. Hani, 2003, *manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta, BPFE - Yogyakarta

⁸ H. Hadari Nawawi (2003:351), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis yang kompetitif*, Gadjag Mada University Press, Yogyakarta

⁹ Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 1996, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.

atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.¹⁰ Pendapat Frederick J. McDonald Motivasi adalah perubahan tenaga dari dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam mencapai tujuan dimana di dalamnya merupakan bagian dari belajar. Dorongan yang timbul untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam belajar diperoleh dari proses belajar.¹¹

Motivasi yang benar akan dilandasi dengan Kasih, sehingga kita bisa melayani tanpa ada embel-embel di belakangnya. Melayani dengan kasih, bisa disebut melayani dengan sukarela tanpa paksaan karena kita mengerti hidup kita untuk melayani, seperti Yesus yang sudah lakukan terlebih dahulu. Seperti di 1 Petrus 5:2-3, jelas dikatakan melayani dengan sukarela, tanpa paksaan dan menjadi teladan. Yang disebut melayani Tuhan adalah berdoa, membangun hubungan yang intim/akrab, serta menanti-nantikan Tuhan. Banyak orang yang suka melayani pekerjaan Tuhan tetapi tidak suka melayani Tuhan. Orang yang melayani Tuhan pasti akan melayani pekerjaan Tuhan, tetapi belum tentu orang yang melayani pekerjaan Tuhan akan melayani Tuhan.¹² Pada umumnya dikenal 3 (tiga) bentuk motivasi. (1) Motivasi Ketakutan (*Fear Motivation*), yaitu motivasi karena adanya rasa takut. Orang mau melakukan sesuatu karena takut akan adanya paksaan atau tekanan dari berbagai pihak. Ia takut akan akibatnya jika ia tidak melakukan hal itu. (2) Motivasi Imbalan (*Incentive Motivation*), yaitu motivasi karena adanya imbalan (*intensif*). Imbalan ini bisa berupa pujian, prestise, promosi atau penghargaan. (3) Motivasi Sikap (*Attitude Motivation*), yaitu motivasi yang berhubungan erat dengan tujuan-tujuan yang bersifat pribadi, bukan dari luar. Bentuk ini juga disebut Motivasi Diri (*self-motivation*).¹³

Dasar Pelayanan adalah Kasih. Bentuk Pelayanan adalah Melayani. Banyak orang lebih suka dilayani daripada melayani. Ingatlah bahwa Tuhan datang ke bumi ini untuk melayani bukan untuk dilayani. Tuhan Yesus mau mengosongkan diri-Nya dan mengambil rupa seorang hamba dan taat sampai mati (Filipi 2:7 - 8). Motivasi Pelayanan adalah Kasih.¹⁴ Motivasi pelayanan kita bukanlah untuk mendapat uang, HP, rumah, mobil, dsb. Kasih itu memberi bukan menerima. Salurkan atau alirkan kasih Tuhan yang ada di dalam hati kita, jangan biarkan apapun menyumbat kasih Tuhan mengalir dari hati kita. Itulah sebabnya jaga hati kita dengan segala kewaspadaan karena dari situlah terpancar kehidupan (Amsal 4:23).¹⁵ Jangan biarkan hati kita tercemar atau dicemari dengan apa pun!¹⁶

Ukuran Kesuksesan Pelayanan adalah Pengorbanan. Kesuksesan pelayanan tidak diukur oleh sudah berapa banyak rumah dan mobil yang dimiliki, melainkan oleh betapa besar pengorbanan yang sudah kita berikan untuk mereka yang terhilang, yang lemah, yang hina, yang tidak diperhatikan, yang miskin. Rasul Paulus berkata, "Aku suka mengorbankan milikku bahkan jiwaku untuk jiwa-jiwa" (2 Korintus 12:15). Inilah ukuran pelayanan yang benar. Tujuan Pelayanan adalah Memuliakan Tuhan. Tujuan pelayan bukanlah untuk mencari nama, bukan untuk terkenal, melainkan untuk memuliakan Tuhan. Kita harus belajar membelokkan pujian yang orang berikan kepada kita untuk kita kembalikan kepada Tuhan. Jangan mau mencuri kemuliaan Tuhan. Biarlah kita yang semakin kecil, Tuhan yang semakin besar. Ingatlah segala sesuatu yang kita kerjakan, Tuhanlah yang mengerjakannya untuk kita.

Alat-alat Pelayanan adalah Firman, Doa, Pujian dan Penyembahan. Firman adalah pedang roh kita dalam peperangan rohani. Firman membersihkan dan menguduskan kita. Kuasa Pelayanan adalah Roh Kudus dan Ketaatan Roh Tuhan ada pada gereja Tuhan. Teladan Pelayanan adalah Tuhan Yesus. Teladan utama pelayanan kita adalah Tuhan dan bukan manusia. Jika teladan kita meneladani manusia, bahkan hamba Tuhan, maka Tuhan

¹⁰ <http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/10/motivasi.html>

¹¹ Frederick J. Mc. Donald, Educational Psychology, (Tokyo: Overseas Publications, Ltd, 1959).

¹² http://misi.sabda.org/sepuluh_prinsip_dalam_pelayanan_yohanes_126

¹³ <https://kamriantiramli.wordpress.com/tag/macam-macam-motivasi/>

¹⁴ Pdt. Drs. Paulus Lie, *mereformasi Sekolah Minggu*. Andi. 2003

¹⁵ Bible, <http://alkitab.sabda.org>

¹⁶ http://misi.sabda.org/sepuluh_prinsip_dalam_pelayanan_yohanes_126

akan izinkan kita untuk kecewa terhadap hamba Tuhan itu. Fokuskan mata, hati, pikiran kita kepada Tuhan maka kita tidak akan kecewa (Ibrani 12:2).

Setelah kita memahami hakekat pelayanan maka apa yang bisa membuat seseorang mau melayani, ada empat hal yang dapat memotivasi kita melayani Tuhan.¹⁷ (Satu) Motivasi Ketaatan, yaitu ketaatan untuk melakukan perintah Tuhan yang memerintahkan kita agar melayani Tuhan dan sesama, yaitu membuat orang yang kita layani semakin mengasihi Tuhan dengan segenap hati, jiwa dan kekuatan. "Kasihilah Tuhan, Allahmu dengan segenap hatimu dan dengan segenap jiwamu dan dengan segenap akal budimu. Itulah hukum yang terutama dan yang pertama Dan hukum yang kedua, yang sama dengan itu, ialah: Kasihilah sesamamu manusia seperti dirimu sendiri. (Mat. 22:37-39).¹⁸ (dua) Motivasi Kasih, yaitu kasih akan sesama seperti yang dimiliki oleh Tuhan Yesus sendiri ketika Ia melihat orang banyak "lelah dan terlantar seperti domba yang tidak bergembala", terlebih kepada mereka yang masih terhilang dalam dosa. Setiap jiwa amat berharga di hadapan Allah. Melihat orang banyak itu, tergeraklah hati Yesus oleh belas kasihan kepada mereka, karena mereka lelah dan terlantar seperti domba yang tidak bergembala. (Mat. 9:36)¹⁹ (tiga) Motivasi Keteladanan, yaitu kerinduan meneladani apa yang Tuhan Yesus lakukan saat Ia berkata bahwa Ia datang untuk melayani. Bahkan Ia mengatakan bahwa kita dimampukan melakukan pekerjaan yang lebih besar dari yang dilakukan-Nya. Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawaNya menjadi tebusan bagi banyak orang. (Mrk. 10:45)²⁰ (empat). *Motivasi Regeneratif*, yaitu melihat ke depan, dimana masa depan gereja dan kekristenan ada di tangan orang-orang yang kita layani sekarang. Kita harus menghasil-kan keturunan ilahi, serta mewariskan iman yang hidup itu kepada generasi yang kemudian (2 Tim. 1:5).

Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran. Robbins (1993) menyebutkan belajar adalah proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya suatu pengalaman atau latihan²¹. Berdasarkan pengertian tersebut, ada tiga komponen belajar, yaitu: (1) belajar melibatkan adanya perubahan, yaitu perubahan dari buruk menjadi baik, dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. (2) Perubahan yang terjadi bersifat permanen. Perubahan yang bersifat sementara menunjukkan kegagalan dalam proses belajar. (3) Belajar berarti ada perubahan perilaku. Belajar tidak hanya mengubah pikiran dan sikap, tetapi yang lebih penting lagi adalah bahwa belajar harus mengubah perilaku subjek ajar Menurut Wilson Bangun pelatihan sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.²² Menurut Simamora mengatakan bahwa pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja²³ Sedangkan menurut Wursanto, latihan adalah suatu proses mengembangkan manusia baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku²⁴. Pelatihan tidak diprioritaskan untuk membina kemampuan melaksanakan pekerjaan dimasa yang akan datang saja, namun juga untuk meningkatkan motivasi. artinya pelatihan tidak dapat mempersiapkan guru untuk memikul tanggung jawab yang lebih berat dari pekerjaan yang sekarang. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana serta dana yang memadai.²⁵

¹⁷ <http://artc-rohani.blogspot.com/2012/09/motivasi-pelayanan.html>

¹⁸ <http://alkitab.sabda.org>

¹⁹ Ibid

²⁰ <http://alkitab.sabda.org>

²¹ Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

²² Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 201

²³ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPF, 1997, hal 342

²⁴ Wursanto, Manajemen Kepegawaian. Jakarta : Kanisius, 1992 hal. 59

²⁵ Tobar, Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan; Edisi 1, Cetakan 2, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 20 – 21

Langkah-langkah Pelatihan Untuk mencapai hasil pelaksanaan pelatihan yang baik, maka program pelatihan perlu dirancang seefektif mungkin. Menurut Kusriyanto, ciri-ciri dari program pelatihan yang efektif, antara lain: 1) Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur. 2) Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta. 3) Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hafalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja. 4) Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tanggap peserta. 5) Menggunakan metode yang tepat guna. 6) Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat. 7) Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan/organisasi.

Tujuan Umum pelatihan sebagai berikut: (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen(pimpinan). Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan meliputi²⁶(1) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (2) menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; (3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; (4) menetapkan metode pelatihan; (5) mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi; dan (6) mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Metode Pelatihan yakni serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan.²⁷ Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Bila dicermati dari ciri-ciri rancangan pelatihan di atas, maka menurut Kusriyanto didalamnya mencakup tiga hal, yaitu: (1) Materi yang harus disampaikan secara jelas, mendalam isinya, dan sesuai dengan latar belakang teknis. (2) Metode penyampaian pelatihan dan penyampaian materi dilakukan oleh pengajar yang cakap, serta melibatkan secara aktif peserta pelatihan. (3) Evaluasi pelaksanaan pelatihan.²⁸

Adapun langkah-langkah pelaksanaan pelatihan adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut need analysis atau assessment. (2) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan. (3) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan. (4) Mengevaluasi program pelatihan.²⁹ Dalam pelaksanaan pelatihan pastinya membutuhkan alat untuk dijadikan penunjang kegiatan pelatihan misalnya alat peraga. Alat peraga digunakan untuk mempermudah instruktur/tutor pelatihan untuk menyampaikan materi pelatihan. Pemakaian alat peraga dapat membantu peserta lebih mudah memahami karena alat itu sudah dibuat sedemikian rupa yang sesuai dengan bagian pelatihan. Media-media yang Biasa digunakan dalam Proses Pelatihan antara lain: (1) Alat Peraga seperti gambar, boneka tangan, poster, (2) penggunaan visualisasi seperti proyektor, multimedia, pemutaran film; (3) penggunaan audio. Media pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting sekali dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan. Media pelatihan adalah salah satu komponen penting dalam kegiatan

²⁶ Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

²⁷ Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), hal. 108 – 109.

²⁸ Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*; Edisi 1, Cetakan 2, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 21 – 22.

²⁹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hal. 174.

pembelajaran. Media pelatihan banyak macamnya, sehingga dalam pemanfaatannya harus dapat memilih sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Kualitas mempunyai arti yaitu memuaskan kepada yang dilayani baik secara internal maupun eksternal yaitu dengan memenuhi kebutuhan dan tuntutan pelanggan atau masyarakat. Menurut Goetsch dan Davis dalam Hardiyansyah, menyatakan bahwa: Kualitas pelayanan adalah sesuatu yang berhubungan dengan terpenuhinya harapan/kebutuhan pelanggan, dimana pelayanan dikatakan berkualitas apabila dapat menyediakan produk dan jasa (pelayanan) sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan. Dalam hal ini, kualitas pada dasarnya terkait dengan pelayanan yang baik, yaitu sikap atau cara dalam melayani pelanggan atau masyarakat secara memuaskan.³⁰, tetapi Trigono dalam Hardiyansyah, mengatakan bahwa pelayanan yang terbaik yaitu: Melayani setiap saat, secara tepat dan memuaskan, berlaku sopan, ramah dan menolong serta profesional, bahwa kualitas adalah standar yang harus dicapai oleh seseorang/kelompok/lembaga/organisasi mengenai kualitas sumber daya manusia,³¹

Figur guru yang berperan besar dalam memotivasi anak didiknya untuk menjadi berhasil membuat masyarakat memandang guru sebagai figur berwibawa yang patut dihormati³². Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik agar menjadi orang yang berhasil dan berkepribadian mulia. Keberhasilan guru dalam mendidik anak didik berkaitan erat dengan sikap profesional yang ditunjukkan dalam menjalankan peranannya. Yamin menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.³³ Anderson menyatakan “bahwa inti yang paling utama dari Sekolah Minggu bukanlah buku-buku pelajaran, perlengkapan-perengkapan kelas, atau organisasi yang rapi, melainkan gurunya. Guru memegang peranan yang penting dalam Sekolah Minggu yaitu untuk memberikan kebenaran kepada murid-murid Sekolah Minggu melalui perkataan dan kehidupan. Hal ini berarti bahwa keberhasilan Sekolah Minggu mencapai tujuannya sangat bergantung pada keberhasilan para guru Sekolah Minggu dalam menjalankan tugas dan peranannya”.³⁴ Kualifikasi yang dibutuhkan untuk dapat menjadi guru Sekolah Minggu merupakan salah satu hal yang membedakan guru Sekolah Minggu dengan guru lainnya. Tuhan yang memanggil seseorang menjadi guru Sekolah Minggu tidak pernah hanya memanggil, tetapi Dia juga memperlengkapi orang yang memanggilnya, Dia juga yang memberikan kemampuan untuk dapat ambil bagian dalam pelayanan anak.³⁵

Secara ideal, berikut ini adalah syarat-syarat dasar yang harus diusahakan untuk dimiliki oleh seorang guru SM: (1). Memiliki hati yang baru (2 Kor. 5:17). Guru Sekolah Minggu haruslah seorang yang rohnya telah diperbaharui oleh Roh Kudus atau sudah lahir baru. Guru yang mengenal Tuhan Yesus secara pribadi dan sungguh-sungguh mengalami kasih-Nya yang luar biasa akan dapat dengan mudah menceritakan kepada anak-anak yang dilayaninya siapakah Yesus yang sesungguhnya. (2). Memiliki hati yang lapar (Yoh. 6:35). GSM haruslah seorang yang rindu memiliki hati yang selalu lapar dan haus akan Firman Tuhan. Dari persekutuannya dengan Firman Tuhan, guru bertumbuh dan siap menjadi berkat karena hidupnya adalah seperti aliran air yang tidak pernah kering. (3) Memiliki hati yang taat (Gal. 2:20-21). Hidup seorang Guru Sekolah Minggu adalah milik Kristus. Karena itu, hidupnya adalah hidup yang taat sebagai hamba yang setia dan rela menjalankan apa yang dikehendaki oleh Tuannya. (4). Memiliki hati yang disiplin (Rom. 12:11). Guru Sekolah

³⁰ <http://digilib.unila.ac.id/12980/16/BAB%20II.pdf>

³¹ *ibid*

³² Supardi et al. (2009). *Profesi Keguruan Berkompetensi dan Bersertifikat*. Jakarta: Diadit Media

³³ Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

³⁴ Anderson, Mavis L. (1955). *Pola Mengajar Sekolah Minggu* (P. Anggu', Penerjemah). Bandung: Yayasan Kalam Hidup. Trans. of Charting The Course.

³⁵ Lie, Paulus. (2009). *Mereformasi Sekolah Minggu, Kiat Praktis Menjadikan Sekolah Minggu Berpusat pada Anak*. Yogyakarta: ANDI.

Minggu harus bergumul untuk memiliki hati yang disiplin dan tidak tergoyahkan karena kesulitan. Guru juga harus berani memaksa diri untuk tidak hanyut dalam kejenuhan karena rutinitas belajar dan mengajar. Hati yang disiplin akan menolong kita untuk senantiasa melayani secara konsisten, berapi-api, dan terus memberikan kemajuan. (5). Memiliki hati yang mengasihi (Ef. 4:2). Guru sekolah minggu yang telah mengalami kasih Tuhan akan sanggup mengasihi anak-anak didiknya, sekalipun kadang mereka nakal, bandel, dan sulit dikasihi. (6) Memiliki hati yang beriman (Ams. 3:5). Guru Sekolah Minggu harus senantiasa bersandar pada Tuhan dan bukan pada kekuatan sendiri. Ingatlah bahwa hidup kita bukanlah hidup karena melihat, tapi karena percaya bahwa semua kekuatan kita datangnya dari Dia yang memberinya dengan berkelimpahan. (7) Memiliki hati yang mau diajar (1 Tim. 4:6). Sebelum Guru sekolah minggu melayani dan mengajar anak-anak, mereka harus terlebih dahulu mau belajar dan dilatih dengan pokok-pokok kebenaran Firman Tuhan. Guru yang baik adalah juga murid yang baik dalam kebenaran. Oleh karena itu, seorang guru harus rendah hati bersedia dikritik dan ditegur supaya ia bisa terus lebih baik (8). Memiliki hati yang suci (1 Pet. 1:15). Hidup suci adalah modal utama bagi seorang pelayan Tuhan yang ingin memberikan teladan hidup yang benar dan berkenan kepada Tuhan. Seorang pelayan Tuhan tidak akan membiarkan hidupnya dikotori oleh kebiasaan buruk dan perbuatan-perbuatan dosa yang akan mempermalukan nama Tuhan.³⁶

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah menggunakan *Positivis (Kuantitatif)*. Penelitian positivis bersandar pada kuantifikasi dalam pengumpulan dan analisis data untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.³⁷ penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu model penelitian yang mengharuskan akan adanya perhitungan angka-angka. Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian Penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.³⁸ Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁹ Instrumen penelitian ditentukan indikator yang akan diukur dari setiap variabel, dari indikator kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.⁴⁰ Berikut Indikator-indikator dari ketiga variabel:

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Pelayanan (X1)	- Motivasi Pelayanan - Memiliki Kasih	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelayanan yang Benar ● Pelayanan yang salah ● Rendah hati ● Memberikan Teladan yang baik
Pelatihan Guru Sekolah Minggu (X2)	- Metode Pelatihan - Peserta Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> ● Seminar, Workshop, Training ● Media/alat Pelatihan ● Kemampuan Peserta Latihan ● Pelatihan Perorangan

³⁶ <http://www.pesta.org/book/export/html/73>

³⁷ Subagyo. 57.

³⁸ Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.11

³⁹ Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis. Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 66

⁴⁰ Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis. Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal.

Kualitas Pelayanan (X3)	<ul style="list-style-type: none"> - Mewarisi Nilai Kehidupan - Mengajarkan Firman Tuhan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tutar kata ● Sikap hati Guru Sekolah Minggu ● Teknik mengajar ● Mengajarkan Pujian Penyembahan
-------------------------	--	---

Populasi penelitian ada hubungannya dengan subjek penelitian. Populasi adalah semua anggota kelompok unsur tertentu seperti orang-orang, kejadian-kejadian, atau benda-benda. Menurut Iskandar⁴¹, “populasi merupakan seluruh subjek penelitian.” Selanjutnya Sasmoko.⁴² menegaskan bahwa, “Populasi adalah Wilayah generalisasi penelitian yang terdiri atas subyek atau obyek amatan dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk pengambilan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah para guru sekolah minggu GBI Medan Plaza, berjumlah 250 orang dari 156 cabang.

Teknik pengambilan data populasi adalah dengan sistem Random Sampling yaitu pengambilan data dari anggota populasi secara acak, tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi. Semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama dan tidak terikat untuk dimasukkan ke dalam sampel. Jadi jumlah populasi sebanyak 152 responden. Sampel untuk uji coba instrumen penelitian ditetapkan sebanyak 30 responden dan 152 Guru Sekolah Minggu GBI Medan Plaza lainnya menjadi sampel penelitian yang juga diambil secara acak, sehingga keseluruhan berjumlah 152 guru sekolah minggu. Dasar pengambilan jumlah sampel sebanyak 152 didasarkan pada rumus yang dikembangkan Krejcie dan Morgan yang telah ditabelkan.⁴³

Menurut Prof. Dr. Sasmoko, ada dua hal mendasar yang antara lain menentukan kualitas penelitian adalah kualitas pengumpulan data dan kualitas instrumen penelitian.⁴⁴ Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian lapangan; yaitu melakukan penelitian secara langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Pengumpulan data di lapangan dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

PEMBAHASAN

Uji normalitas untuk variabel X_1 , X_2 dan Y , dilakukan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil test *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05, maka data dikatakan berdistribusi normal.⁴⁵ Disamping itu, uji normalitas dapat juga menggunakan estimasi proporsi rumus Blom⁴⁶ dengan pendekatan P-P Plot atau Q-Q Plot, yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi yang akan dianalisis dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya. Teknik dalam uji normalitas ini dilakukan pada nilai residual⁴⁷ dalam model regresi dan bukan untuk masing masing data variabel penelitian. Model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual yang normal.

Berdasarkan Uji residual *Kolmogorov Smirnov* (KS) ditemukan bahwa Sig. Sebesar 0,090 lebih besar > dari 0.05 berarti berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* ini data dapat disimpulkan berdistribusi normal. Namun dengan Uji Normalitas Histogram dan P-Plot

⁴¹ Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Gaung Press, 2009). 68.

⁴² Sasmoko, 53.

⁴³ Sasmoko, *Penelitian Eksploratori dan Konfirmatori (neuoresearch)*. 2011. Hal,105.

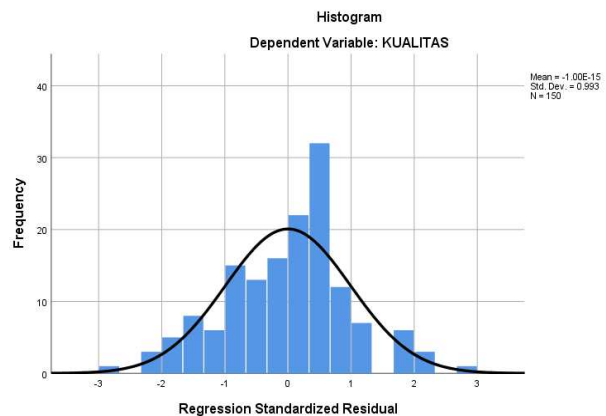
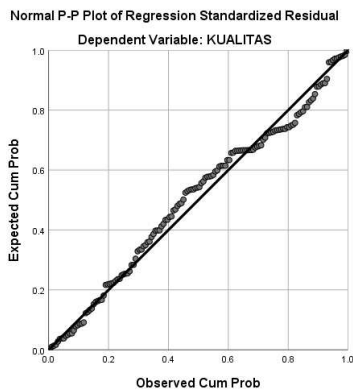
⁴⁴ Sasmoko, *Metode Penelitian Pengukuran dan Analisa Data* (Tangerang: HITS, 2005), 74.

⁴⁵ Wahid Sulaiman. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 50.

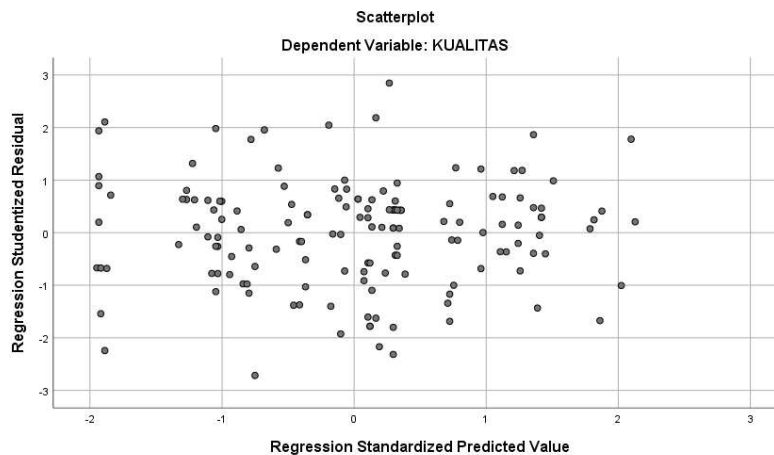
⁴⁶ Sasmoko. 292

⁴⁷ Priyatno, Duwi. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 127

dapat diketahui bahwa titik titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogram nya, sehingga nilai residual tersebut telah normal. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji residual P-P Plot semua data berdistribusi normal.



Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Dari output Anova terlihat *Deviation from Linearity* Nilai Sig. 0,441 lebih besar > dari 0.05 Maka terdapat hubungan yang linear antara Variabel Motivasi Pelayanan (X_1) dengan Kualitas Pelayanan (Y). Pada Tabel juga terlihat nilai F Hitung pada Kolom F Tabel Anova = 1.018 < 1.74 F Tabel Distribusi Nilai F pada signifikansi 0.05 (terlampir), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Variabel Motivasi Pelayanan (X_1) dengan Kualitas Pelayanan (Y). *Deviation from Linearity* Nilai Sig. 0, 438 lebih besar > dari 0.05 Maka terdapat hubungan yang linear antara Variabel Pelatihan Guru Sekolah Minggu (X_2) dengan Kualitas Pelayanan (Y)



Pada Gambar di atas, hasil output Uji Heteroskedastisitas, terlihat titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol, titik-titik tidak mengumpul di atas atau dibawah saja, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data penelitian.

Dari *output* Koefisien Determinasi (*R square*) sebesar 0,353, yang mengandung pengertian bahwa sumbangan pengaruh variabel (X_1 =Motivasi Pelayanan) terhadap Kualitas Pelayanan Y , adalah sebesar 3,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Ditemukan nilai t sebesar 10.114 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $250-2= 248$ dengan uji 2 sisi, diperoleh hasil untuk t Tabel_{0.05} sebesar 1,65. Karena t hitung > dari t tabel maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara variabel X_1 dengan Y . Dari persamaan garis regresi terlihat bahwa Jika tidak ada peran Motivasi (X_1), maka Kualitas Pelayanan (Y) konstan sebesar 78,175. Jika Motivasi Pelayanan (X_1) ditingkatkan 1 satuan unit, maka Kualitas Pelayanan (Y) akan meningkat sebesar 0.21 unit.

Uji Hipotesa menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.125 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R^2 . Dari output tersebut diperoleh Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,155, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh sumbangan variabel (X_2 Pelatihan Guru Sekolah minggu) terhadap Kualitas Pelayanan Y , adalah sebesar 15%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. terlihat F hitung 2,333 dengan tingkat signifikansi $0.129 > 0.05$, artinya variabel bebas (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y . Ditemukan nilai t sebesar 11.193 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $250-2=248$ dengan uji 2 sisi, diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,65. Karena t hitung $11.193 >$ dari t tabel 1,65 maka H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_2 dengan Nilai signifikan (Sig.) dalam uji F sebesar 1,162. Karena Sig. $0,316 > 0.05$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pelayanan (X_1) dan Pelatihan Guru Sekolah Minggu (X_2) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh atau sedikit pengaruhnya terhadap Kualitas Pelayanan (Y) atau berarti signifikan. Dengan demikian maka persyaratan agar dapat memaknai nilai koefisien determinasi (R Square) dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi. Nilai F Hitung sebesar 1,162 sedangkan nilai F Hitung ($df_1=2$ dan $df_2=147$) adalah sebesar 3,06. Kriteria Pengujian : Jika F Hitung $\leq F$ Tabel maka H_0 diterima. Jika F Hitung $> F$ Tabel, maka H_1 diterima. Karena nilai F Hitung $1,162 < F$ Tabel 3,06 maka dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y . Berdasarkan output SPSS "Model Summary" diatas, diketahui bahwa Nilai Koefisien Determinasi atau R Square adalah sebesar 0,16 yang merupakan hasil pengkuadratan nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,125. Besarnya angka R Square sebesar 0,16 atau sama dengan 16%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Pelayanan (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan (Y) sebesar 16%. Sedangkan sisanya ($100\% - 16\% = 84\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil dari pembahasan komprehensif, antara lain, Dari 152 angket yang dibagikan dengan 48 pernyataan, 12 indikator, 6 dimensi, dan 2 variabel, berdasarkan Uji residual *Kolmogorov Smirnov* (KS) ditemukan bahwa Sig. 0.09 lebih besar $>$ dari 0.05 berarti berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* ini, data berdistribusi normal. Berdasarkan fakta di lapangan, Motivasi Pelayanan dan pelatihan Guru Sekolah Minggu memiliki hubungan atau pengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Pelayanan, maka para guru-guru sekolah minggu harus menyikapi dengan serius mengenai Motivasi dan Pelatihan Guru-guru Sekolah minggu GBI medan Plaza, agar Kualitas Pelayanan semakin meningkat di dalam Pelayanan guru-guru Sekolah minggu. Melalui pengolahan data hasil angket, 16% faktor Motivasi Pelayanan dan Pelatihan Guru-guru Sekolah Minggu adalah angka yang rendah berkontribusi Kualitas Pelayanan. Berdasarkan interpretasi nilai hubungan koefisien korelasi hal ini berarti terdapat hubungan yang positif hubungan Variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Hubungan tersebut masuk dalam kategori rendah.

REFERENSI

- Abraham H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP, Jakarta
- Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016)

- Akhmad Sudrajat, M.Pd.. *Teori-Teori Motivasi*, diakses dari /icha/Teori-Teori Motivasi.
- Anderson, Mavis L. (1955). *Pola Mengajar Sekolah Minggu* (P. Anggu', Penerjemah). Bandung: Yayasan Kalam Hidup. Trans. of Charting The Course
- Andi Yudha Asfandiyar. 2009. *Kenapa Guru Harus Kreatif?*. Bandung: Dar! Mizan
- B.S. Sidjabat, Ed.D. 2000. *Menjadi Guru Profesional: Sebuah Perspektif Kristiani*. Bandung: Yayasan Kalam Kudus
- Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung: Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989), Calvin sholla rupa, *motivasi dalam pelayanan mempengaruhi pengajaran dan perilaku* diakses dari [http //motivasi-dalam-pelayanan-mempengaruhi](http://motivasi-dalam-pelayanan-mempengaruhi)
- Doris Blattner. 2006. *Metode Mengajar Anak-anak Sekolah Minggu*, Bandung: Lembaga Literatur Baptis
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan; Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hadari Nawawi (2003:351), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis yang kompetitif*, Gadjag Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2003, *manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE – Yogyakarta
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1997,
- Lie, Paulus. (2009). *Mereformasi Sekolah Minggu, Kiat Praktis Menjadikan Sekolah Minggu Berpusat pada Anak*.Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia
- Paulus Lie. 2009. *Mengajar Sekolah Minggu Yang Kreatif*. Yogyakarta: Andi
- Priyatno, Duwi. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 127
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis. Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Supardi et all. (2009). *Profesi Keguruan Berkompetensi dan Bersertifikat*. Jakarta: Diadit Media
- Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*; Edisi 1, Cetakan 2, (Yogyakarta: Deepublish, 2015),
- Wahid Sulaiman. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 50.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 201
- Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius, 1992 hal. 59
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.