PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SD DI BATURETNO

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

RIZKI AYU PUSPITA RETNO SARI

B100130211

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN
PERSETUJUAN

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SD DI BATURETNO

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

RIZKI AYU PUSPITA RETNO SARI
B100130211

Telah diperiksa dan disetujui untuk
diuji oleh :

Dosen Pembimbing

Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINEERJA GURU SD DI BATURETNO

Yang disusun oleh :

RIZKI AYU PUSPITA RETNO SARI

B100130211

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 23 September 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Dra. Chuzaimah, MM** (.....)
   (Ketua)
2. **Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.** (.....)
   (Sekretaris)
3. **Drs. Sri Padmantyo, MBA** (.....)
   (Anggota)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Syamsuddin, MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 September 2017

Penulis

RIZKI AYU PUSPITA RETNO SARI

B100130211

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SD DI BATURETNO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SD di Baturetno. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi Guru SD di Baturetno dengan jumlah 347 orang dengan menggunakan sampel sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Metode analisis berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis t dapat diperoleh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Baturetno secara individu sedangkan hasil F dapat diperoleh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Baturetno secara bersama-sama.

Kata kunci *:* Pelatihan dan Kinerja

ABSTRACT

The objective of this research is to find out the effect of training towards elementary school teachers performance in Baturetno. The method of this research is quantitative approach. The population of this research is 347 elementary school teachers in Baturetno. Through random sampling technique, the samples were taken only 100 teachers. The techniques which were used to analyzed the data were t-test, F-test, and determination coefficient (R^2). The result of t-test shows that training was influencing the performance of elementary school teachers in Baturetno personally, whereas the result of F-test shows that training was influencing the performance of elementary school teacher in Baturetno in grouping.

Keywords: Training and Employee

1. PENDAHULUAN

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efesien untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memenuhi peningkatan tersebut, organisasi perlu untuk menyelarasakan kinerja organisasi dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas terhadap organisasi dimana ia bernaung. Menuntut agar karyawan berprestasi bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang

karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, pelatihan dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Pada kenyataannya dalam kasus dunia pendidikan, pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru maupun guru yang telah lama bekerja. Guru baru membutuhkan pelatihan sebelum menjalankan tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan guru lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas yang baru. Melalui pelatihan tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya pelatihan yang bisa meningkatkan kinerja, dimana kinerja akan menentukan ketercapaian tujuan organisasi. Maka penelitian ini mengambil judul "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SD DI BATURETNO"

2. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan didistribusikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, dengan interval jawaban 1 sampai 5 dengan menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Untuk mencapai tujuan penelitian, maka dikembangkan dan didistribusikan kuesioner dan mengumpulkan dan menganalisis menggunakan data SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan

metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan Asymptotic Significance (probabilitas) dengan taraf signifikansi.

Kriteria pengukuran sebagai berikut:

Nilai *Asymptotic Significance* (probabilitas) > taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi normal.

Nilai *Asymptotic Significance* (probabilitas) < taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi tidak normal.

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	*Kolmogorov-Smirnov*	Sig (2-*tailed*)	p-*value*	Keterangan
Undstadardized residual	0,751	0,625	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Pelatihan dan Kinerja Guru dan Kinerja Guru sebesar 0,625 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak.

Tabel 2: Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Pelatihan	1,000	1,000	10	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10, sehingga bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data yang mengandung heteroskedastisitas adalah data *crossection*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah *Uji Glejser*. Metode uji *glejser* meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel bebas.

Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan	0,05	0,559	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen. Model regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut ini:

$Y: a+ \beta_1 x1+ +e$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

x1 : Pelatihan

β_1 : Koefisien regresi pelatihan

e : Variabel pengganggu (tidak dihitung)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel 4: Analisis regresi Pelatihan berpengaruh Kinerja Guru

Variabel	Standardized Coefficients
(Constant)	16,986
Pelatihan	0,548

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil regresi yang disajikan pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sederhana berikut ini:

Y1 = 16,986+ 0,548(X)

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

α = 16,986 Nilai konstanta bernilai positif, artinya semakin meningkat pelatihan, maka kinerja guruakansemakin meningkat.

β_1 = 0,548. Nilai tersebut bernilai positif, artinya jika Pelatihan semakin tinggi, maka kinerja guruakan semakin meningkat.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5: Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan	7,238	1,984	0,000	Hipotesis Terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2017

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secata simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
52,382	3,938	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_o : b_1$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7: Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,590	0,348	Persentase pengaruh 34,8%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,348, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Pelatihan) menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 34,8% dan 65,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru.Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan penelitian yang dilakukan Tanveer, dkk.(2011), Tahir, dkk.(2014), Khaled, dkk.(2014), Triasmoko, dkk (2014) yang menyatakan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pelatihan sumber daya manusia bertujuan bisa menempatkan posisi guru secara langsung dalam pekerjaan sesuai skill atau kemampuan guru tersebut. Pelatihan membantu para guru dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan,melalui pelatihan tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru" terbukti kebenarannya.Dibuktikan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} = 7{,}238 > t_{tabel} = 1{,}984$, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru.

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

Penulis diharapkan mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban atau dengan membacakannya, sehingga jawaban dari responden dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Penelitiyang akan datang, diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan Kinerja Gurudengan menambah-menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya motivasi, komunikasi dan lain-lain.

Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, Marnesya. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Pada SMK Nusantara Jl . Tarumanegara dalam No . 1 Ciputa)," 2011.

Khaled M. AL-Qudah, Mohammadnoor, Dr. Abdullah Osman, Dr. Mohd Suberi Ab Halim, dan Hamza Ali Al-Shatanawi. "The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, No. 4, Vol. 4 (2014). doi:0.6007/IJARBSS/v4-i4/755.

Khoiri, Ahmad. "PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA." *wordpress*, 2015. https://ahmadartkhoiri.wordpress.com/2015/02/03/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/.

Risky, Rahmad Nur. "Pengembangan dan pelatihan metode On The Job Training." Blogspot, 2014. http://rahmadnurrizky.blogspot.co.id/2014/04/pengembangan-dan-pelatihan-metode-on.html.

Safitri, Erma. "PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *urnal Ilmiah Manajemen*, No. 4, Vol. 1 (2013).

Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Tahir, Neelam, Israr Khan Yousafzai, Dr. Shahid Jan, dan Muhammad Hashim. "The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, No. 4, Vol. 4 (2014). doi:10.6007/IJARBSS/v4-i4/756.

Tanveer, Yasir, Muhammad Zeeshan Shaukat, Sheraz Ahmed Alvi, dan Aysha Munir. “THE WAY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) PRACTICES EFFECT EMPLOYEES PERFORMANCE: A CASE OF TEXTILE SECTOR.” *International Journal of Economics and Management Sciences* 1 (2011): 112–17.

Triasmoko, Denny, Moch Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. “PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12 (Juli 2014).

Yulianti, Eli. “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND FATMA HOTEL DI TENGGARONG KUTAI KARTANEGARA.” *eJournal Administrasi Bisnis*, No. 4, Vol. 3 (2015): 900–910.