

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD YOS SUDARSO MEDAN

Yap Lilis¹, Rusdiana Simamora²

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : Yaplilis555@gmail.com¹, Rusdianasimamora@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan. Responden penelitian ini adalah seluruh guru SD Yos Sudarso Medan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan dan secara simultan pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap variabel kinerja adalah 95,8%.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Dibentuknya setiap organisasi tentu saja memiliki tujuan dan dalam mencapai tujuan tersebut maka organisasi harus memiliki sumber daya yang baik dan saling bersinergi secara optimal, sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi dapat terwujud. Organisasi pendidikan yang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 disebutkan sebagai satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, *nonformal*, dan *informal* pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, memiliki tujuan sesuai Pasal 3 yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tercapainya tujuan tersebut maka satuan pendidikan harus sungguh-sungguh memperhatikan, mengelola dan memberdayakan sumber daya pendidikan atau guru sebagai tenaga kependidikan agar kinerja para guru terus meningkat. Kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta Yos Sudarso Medan pada Tahun Ajaran 2019/2020 semester genap yang ditinjau dari jumlah tercapainya ketuntasan penyampaian materi pembelajaran sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran berdasarkan kelas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Ketuntasan Penyampaian Pembelajaran Tahun Ajaran 2019/2020 Semester Genap

KELAS	TUNTAS (%)	TIDAK TUNTAS (%)
I	85	15
II	80	20
III	73	27
IV	70	30
V	75	25
VI	90	10
Total	473	127
Rata-Rata	78,84	21,16

Sumber: SD Swasta Yos Sudarso Medan, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa ketuntasan penyampaian pembelajaran sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran hanya 78% dari yang diharapkan 90% sampai dengan 100% dan ketidak tuntasan

mencapai 22% dari toleransi 10%, dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja guru tidak maksimal. Penelitian terdahulu memperlihatkan Kinerja yang tidak maksimal disebabkan karena beberapa faktor diantaranya kinerja yang dipengaruhi pelatihan kerja dan motivasi kerja[1]. Kinerja dipengaruhi oleh prestasi kerja.[2] Kinerja guru yang tidak maksimal juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama, yang diantaranya karena tidak adanya pelatihan bagi guru dalam penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi sehingga para guru tidak dapat menuntaskan penyampaian materinya terutama dimasa pandemi Covid-19 yang terjadi di semester genap. Berikutnya penurunan motivasi kerja dapat menyebabkan tidak baiknya kinerja guru, hal ini dikarenakan guru kurang mendapat dukungan maupun perencanaan alternatif dari organisasi dalam memberikan pembelajaran kepada siswa di semester genap, kurangnya dukungan dan rencana alternatif ini mengakibatkan semangat pengajaran para guru menurun begitu juga kinerja guru tidak dapat maksimal karena terjadinya penurunan atas produktifitas guru dan hal ini dapat dilihat dari tidak berkembangnya media pengajaran yang digunakan oleh guru, inovasi dan kreatifitas guru dalam mengelola dan memberikan bahan materi pengajaran kepada siswa khususnya pada semester genap. Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan?
4. Apakah pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan?

BATASAN MASALAH

Batasan penelitian ini hanya pada pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan. Pelatihan sebagai variabel bebas pertama (X_1), motivasi kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), prestasi kerja sebagai variabel bebas ketiga (X_3) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Lokasi penelitian adalah pada SD Yos Sudarso Medan dan tahun penelitian yaitu tahun 2020. Penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda dan pengumpulan data menggunakan kuesioner serta sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan pengolahan data menggunakan bantuan perangkat *Statistical Package for the Social Sciences*.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan.
2. Menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan
3. Menganalisis dan mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan
4. Menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis:
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran secara ilmiah bagi pengelolaan kinerja yang ditinjau dari pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja guru.
 - b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia organisasi pendidikan.
2. Manfaat praktis:
 - a. Bagi penulis
Merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada, terutama pada pelatihan, motivasi kerja, prestasi kerja dan kinerja.
 - b. Bagi organisasi pendidikan
Sebagai masukan atau saran bagi SD Yos Sudarso Medan dalam hal pelatihan, motivasi kerja, prestasi kerja dan kinerja.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.[3]. *Management is a process of working with and through individuals and groups and other resources to accomplish organizational goals*”. Proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen, dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, sekolah, industri dan lain-lain.[4]. Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan manajemen adalah proses untuk mengarahkan sumber daya organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.[5]. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.[6]. Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bersifat praktis dan spesifik yakni berkaitan dengan pekerjaan tertentu yang dilatihkan atau dipraktikkan.[7]. Ranupandojo dan Husnan menyebutkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.[8]. Flippo menyebutkan bahwa yang dapat dijadikan indikator pelatihan adalah: kebutuhan pelatihan yang terdiri dari rendahnya kinerja karyawan, pengetahuan karyawan yang tidak memadai, efektifitas lembaga, dan efisiensi lembaga; dan proses pelatihan yang terdiri dari kesesuaian materi pelatihan, sistem belajar mengajar, dan penguasaan materi.[9].

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.[10]. Daft dan Marcic menyebutkan *motivation refers to the forces either within or external to a person that arouse enthusiasm and persistence to pursue a certain course of action. Employee motivation affects productivity, and part of a manager's job is to channel motivation toward the accomplishment of organizational goals.* Motivasi mengacu pada kekuatan baik di dalam atau luar individu yang membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mengejar tindakan tertentu.[11]. Sukanto memberikan pengertian motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.[12]. Teori motivasi George mengatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, antara lain: upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi.[13]. Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator teori motivasi George.

Pengertian Prestasi Kerja

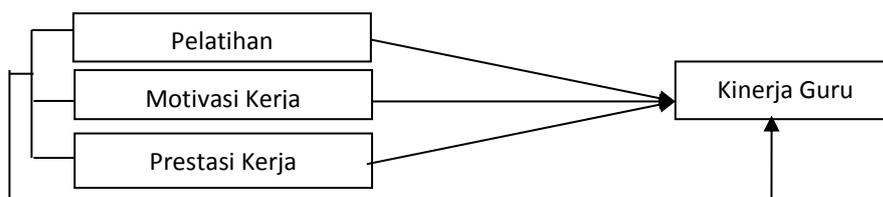
Wijono mengemukakan istilah prestasi kerja digunakan mengikuti beberapa macam versi yang sama, artinya sama dan saling bersinggungan, seperti *proficiency*, *merit*, dan produktivitas. Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa *proficiency* mempunyai arti yang lebih luas, karena meliputi hal-hal yang berkaitan dengan usaha (*effort*), prestasi kerja (*job performance*), inisiatif (*initiative*), loyalitas (*loyalty*), potensi kepemimpinan (*potency of leadership*), dan moral kerja (*morale of job*). Selanjutnya Maier memberikan arti merit lebih merupakan aspek umum dari pada *proficiency* tersebut dan produktivitas adalah perbandingan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). [14]. Wijono menyebutkan ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerja (*level of performance*)-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, namun sebaliknya, individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka individu tersebut dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah.[15]. Variabel prestasi kerja dalam penelitian ini dikonstruksi dari pendapat Wijono yakni prestasi kerja merupakan tingkat produktivitas kerja seseorang. Produktivitas kerja adalah hubungan antar keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.[16]. Sutrisno menyebutkan produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan serta produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif dimana suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.[17]. Sutrisno mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. [18].

Pengertian Kinerja

Rivai menyebutkan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.[19]. Seymour mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur.[20]. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, rancangan kerja, kepribadian untuk berprestasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja.[21]. Mangkunegara menyebutkan untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.[22].

KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan teori yang telah dikemukakan, maka pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja sebagai variabel bebas (variabel Independen atau X₁, X₂ dan X₃), sedangkan kinerja guru adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y), dan hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah pada SD Yos Sudarso Medan yang beralamat di Jalan KL. Yos Sudarso Nomor 50 Medan dan waktu penelitian dimulai dari bulan Juli Sampai Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni 30 orang responden.

Defenisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun defenisi operasional dalam penelitian seperti dalam tabel berikut:

Tabel 2. Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Pelatihan	Proses pembelajaran yang bersifat praktis dan spesifik yakni berkaitan dengan pekerjaan tertentu yang dilatihkan atau dipraktekkan	1. Kebutuhan pelatihan 2. Proses pelatihan	Likert
2.	Motivasi Kerja	Keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan	1. Upah yang layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan kerja 5. Tempat kerja yang baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perlakuan yang wajar 8. Pengakuan atas prestasi	Likert

3.	Prestasi Kerja	Hubungan antar keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert
4.	Kinerja	Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap	Likert

Sumber: Penulis,2020

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data: kuesioner, yakni pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden serta dokumentasi, yaitu data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu uji derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis atas pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pernyataan valid atau tidak, dengan membandingkan r-kritis = 0,30, jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal, jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Uji realibilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran dan untuk mencapai hal tersebut, hasil hitung *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 (Hasil hitung *Cronbach's Alpha* > 0,60) maka konstruk variabel dikatakan handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diajukan sebagai prasyarat dalam metode regresi linier berganda, adapun uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dan untuk mendeteksi nilai residual yang tidak normal dapat dilakukan dengan pendekatan grafik dan pendekatan statistik.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas dan jika terjadi korelasi kuat maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus di atasi.

Uji Regresi

Memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas maka digunakan uji regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- X₁ : Pelatihan
- X₂ : Motivasi kerja
- X₃ : Prestasi kerja
- Y : Kinerja
- B₀ : Konstanta
- β₁,β₂,β₃ : Koefisien regresi variabel

e : error (pengganggu)

Uji t Parsial

Uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dan untuk mengetahui hasil uji t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig_{hit} > \alpha$ 5 % maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig_{hit} < \alpha$ 5 % maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian secara parsial digunakan rumus statistik uji t adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Nilai + hitung
- r = Nilai Koefisien
- n = Jumlah Sampel

Uji F Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig_{hit} > \alpha$ 5 % maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig_{hit} < \alpha$ 5 % maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus statistik uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan
- n = Jumlah sampel
- K = Jumlah variabel bebas

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

- KD = Koefisien determinasi.
- R^2 = Koefisien korelasi

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

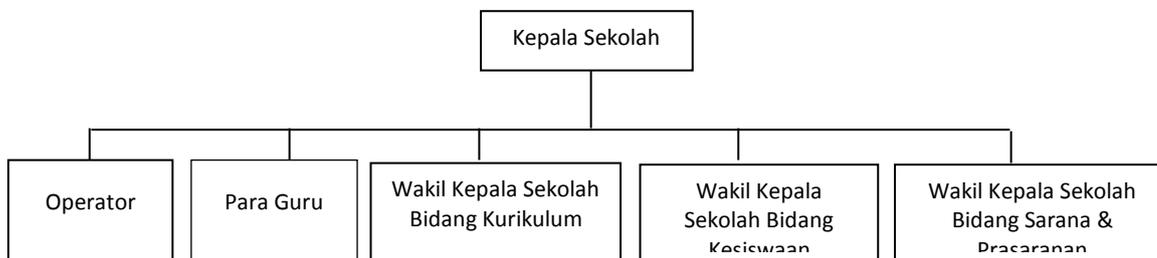
1. Diharapkan institusi tersebut perlu lebih memperhatikan pemberian gaji yang diberikan kepada para pegawai guna meningkatkan kinerja, kepuasan, dan memotivasi para pegawai agar semangat dalam bekerja. Dengan memperbaiki permasalahan kompensasi yang terjadi saat ini, bisa dilaksanakan dengan pemberian gaji yang sesuai dengan hasil kerja pegawai dan sesuai dengan perjanjian kerja antara pimpinan dan pegawai.
2. Diharapkan institusi tersebut perlu lebih mengembangkan dan memajukan potensi lebih yang dimiliki oleh para pegawai, terutama yang memiliki kontribusi lebih bagi institusi. Pimpinan bisa melakukannya dengan merekomendasikan pegawai yang berprestasi dengan mengikuti pelatihan guna pengembangan karir para pegawainya.
3. Diharapkan pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja agar tidak sering absen, tidak terlambat masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis agar dapat bekerja dengan disiplin dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan dengan tepat waktu agar terbentuk kinerja pegawai yang baik.
4. Diharapkan pimpinan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor fasilitas, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya agar kinerja pegawai di institusi tersebut dapat meningkat dengan lebih signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Gambaran Singkat SD Swasta Yos Sudarso Medan

Sekolah Dasar Swasta Yos Sudarso Medan yang beralamat di Jalan KL Yos Sudarso No.50, Pulo Brayan Kota, Kec. Medan Barat., Kota Medan telah berdiri sejak Tahun 1973 melalui No SK pendirian 1783/105/A.87. Adapun struktur organisasi SD Swasta Yos Sudarso yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas diperlukan untuk menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan sah atau valid dipergunakan dalam pengumpulan data begitu juga butir-butir pernyataan harus realibel atau handal, sehingga hasil penelitian tidak bias. Validitas butir-butir pernyataan dikatakan valid apabila hasil uji > 0,30 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan realibilitas dari butir-butir pernyataan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, adapun hasil uji validitas dan realibilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Pelatihan (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Motivasi Kerja (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pernyataan1	0,740	0,361	Valid	Pernyataan1	0,732	0,361	Valid
Pernyataan2	0,581	0,361	Valid	Pernyataan2	0,679	0,361	Valid
Pernyataan3	0,608	0,361	Valid	Pernyataan3	0,507	0,361	Valid
Pernyataan4	0,740	0,361	Valid	Pernyataan4	0,878	0,361	Valid
Pernyataan5	0,756	0,361	Valid	Pernyataan5	0,565	0,361	Valid
Pernyataan6	0,785	0,361	Valid	Pernyataan6	0,732	0,361	Valid
Pernyataan7	0,667	0,361	Valid	Pernyataan7	0,919	0,361	Valid
Pernyataan8	0,620	0,361	Valid	Pernyataan8	0,679	0,361	Valid
Prestasi Kerja (X3)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Kinerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pernyataan1	0,554	0,361	Valid	Pernyataan1	0,718	0,361	Valid
Pernyataan2	0,452	0,361	Valid	Pernyataan2	0,545	0,361	Valid
Pernyataan3	0,552	0,361	Valid	Pernyataan3	0,702	0,361	Valid
Pernyataan4	0,624	0,361	Valid	Pernyataan4	0,830	0,361	Valid
Pernyataan5	0,709	0,361	Valid	-	-	-	-
Pernyataan6	0,570	0,361	Valid	-	-	-	-
Pernyataan7	0,657	0,361	Valid	-	-	-	-
Pernyataan8	0,458	0,361	Valid	-	-	-	-

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui seluruh butir pernyataan yang berjumlah 28 butir adalah valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan > 0,30.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Butir
Pelatihan	0,820	8
Motivasi kerja	0,862	8
Prestasi Kerja	0,684	8
Kinerja	0,653	4

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui keseluruhan butir pernyataan realibel dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang berjumlah 30 orang dideskripsikan melalui karakteristik jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	F	%	Tingkat Pendidikan	F	%
Perempuan	21	70	S1	28	93.3
Laki-Laki	9	30	S2	2	6.7
Usia	F	%	Masa Kerja	F	%
41-50 Tahun	14	46.7	2-5 Tahun	13	43.3
31-40 Tahun	8	26.7	5-10 Tahun	12	40
20-30 Tahun	6	20	> 10 Tahun	4	13.3
> 50 Tahun	2	6.7	< 2 Tahun	1	3.3

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui responden dengan karakteristik jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan jumlah 21 orang (70%), responden dengan karakteristik usia didominasi 41-50 Tahun yang berjumlah 14 orang (46,7%), selanjutnya responden dengan karakteristik masa kerja didominasi oleh 2-5 tahun yaitu berjumlah 13 orang (40%) dan responden dengan tingkat pendidikan didominasi S1 yaitu berjumlah 28 orang (93,3%).

Deskripsi Variabel

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel, disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan kinerja guru	20	66.7	10	33.3	0	0	0	0	0	0
2	Pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan pengetahuan guru	16	53.3	12	40	0	0	2	6.7	0	0
3	Melalui pelatihan yang diikuti dapat memberikan kontribusi bagi pelaksanaan pengajaran sehingga penggunaan sarana-prasarana belajar lebih efektif	15	50	13	43.3	1	3.3	1	3.3	0	0

4	Melalui pelatihan yang diikuti dapat memberikan kontribusi bagi pelaksanaan pengajaran sehingga penggunaan sarana-prasarana belajar lebih efisien	20	66.7	10	33.3	0	0	0	0	0	0
5	Materi pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti sesuai dengan kebutuhan	13	43.3	11	36.7	3	10	3	10	0	0
6	Sistem belajar-mengajar dalam pelatihan yang diikuti sesuai dengan yang Bapak/Ibu inginkan	15	50	9	30	4	13.3	2	6.7	0	0
7	Instruktur dalam pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti menguasai materi yang disampaikan	6	20	16	53.3	6	20	1	3.3	1	3.3
8	Bapak/ Ibu dapat dengan mudah menguasai materi pelatihan yang disampaikan	17	56.7	10	33.3	0	0	3	10	0	0
Nilai mean item pernyataan		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8		
		4.67	4.40	4.40	4.67	4.13	4.23	3.83	4.37		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 6 di atas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.00 diketahui nilai mean tertinggi adalah pelatihan yang diikuti guru dapat meningkatkan kinerja yakni 4,67 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (66,7%), menyatakan setuju sebanyak 10 orang (33,3%) dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean tertinggi berikutnya adalah pelatihan yang diikuti dapat memberikan kontribusi bagi pelaksanaan pengajaran dengan nilai mean 4,67 dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (66,7%), setuju sebanyak 10 orang (33,3%) serta tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 3,83 yakni pada penguasaan materi oleh instruktur dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (20%), setuju sebanyak 16 orang (53,3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (66,7%), tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%).

Tabel 7. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu menerima upah/gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup	15	50	11	36.7	2	6.7	2	6.7	0	0
2	Seluruh guru diberikan kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada karir yang lebih tinggi	13	43.3	9	30	6	20	2	6.7	0	0
3	Bapak/Ibu diberikan kepercayaan secara otonom untuk melakukan sistem pengajaran yang Bapak/Ibu sepakati dengan siswa	15	50	12	40	1	3.3	2	6.7	0	0
4	Bapak/Ibu merasa aman dalam melakukan pekerjaan	18	60	9	30	1	3.3	2	6.7	0	0
5	Bapak/Ibu merasa nyaman untuk bekerja di tempat yang sekarang	15	50	11	36.7	2	6.7	2	6.7	0	0
6	Rekan kerja Bapak/Ibu menerima Bapak/Ibu dengan baik	15	50	11	36.7	2	6.7	2	6.7	0	0
7	Bapak/Ibu diperlakukan dengan wajar dan tidak pilih kasih oleh kepala sekolah serta rekan kerja	15	50	9	30	3	10	3	10	0	0

8	Prestasi yang Bapak/Ibu raih diberikan apresiasi oleh kepala sekolah dan rekan kerja	15	50	9	30	6	20	2	6.7	0	0
Nilai mean item pernyataan		Item1		Item2		Item3		Item4		Item5	
		4.30		4.10		4.30		4.40		4.30	

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 7 di atas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.00 diketahui nilai mean tertinggi adalah perasaan aman dalam melakukan pekerjaan yakni 4,40 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (60%), menyatakan setuju sebanyak 9 orang (30%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (3,3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 4,10 guru diberikan kesempatan yang sama dalam promo karir dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%), setuju sebanyak 9 orang (30%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (20%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Nilai mean terendah berikutnya adalah guru berprestasi diberikan apresiasi dengan nilai 4,10 dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (50%), setuju sebanyak 9 orang (30%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (20%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,7%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 8. Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu dalam mengajar sudah sesuai dengan kemampuan optimal yang Bapak/Ibu miliki	15	50	11	36.7	2	6.7	2	6.7	0	0
2	Standar yang ditentukan oleh Sekolah melebihi kemampuan Bapak/Ibu	15	50	12	40	0	0	3	10	0	0
3	Bapak/Ibu terus akan meningkatkan hasil pekerjaan yang selama ini masih jauh dari hasil terbaik	13	43.3	12	40	1	3.3	3	10	1	3.3
4	Bapak/Ibu memiliki semangat yang tinggi untuk mengajar	14	46.7	10	33.3	2	6.7	4	13.3	0	0
5	Bapak/Ibu selalu mengikuti seminar atau workshop secara mandiri tanpa diperintahkan oleh kepala sekolah	5	16.7	16	53.3	7	23.3	1	3.3	1	3.3
6	Bapak/Ibu mau belajar untuk dapat mengembangkan metode pengajaran secara kreatif	17	56.7	10	33.3	3	10	0	0	0	0
7	Bapak/Ibu dalam melakukan pengajaran selalu memperhatikan mutu pembelajaran siswa	15	50	11	36.7	2	6.7	2	6.7	0	0
8	Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi sistem pengajaran dan waktu pengajaran	11	36.7	14	46.7	4	13.3	0	0	1	3.3
Nilai mean item pernyataan		Item1		Item2		Item3		Item4		Item5	
		4.30		4.30		4.10		4.13		3.77	

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 8 di atas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.00 diketahui nilai mean tertinggi adalah kemauan belajar agar dapat mengembangkan metode pengajaran secara kreatif yakni 4,37 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (56,7%), menyatakan setuju sebanyak 10 orang (33,3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (10%)

dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 3,77 yakni guru mengikuti seminar atau *workshop* secara mandiri tanpa diperintahkan oleh kepala sekolah dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%), setuju sebanyak 16 orang (53,3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (23,3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%).

Tabel 9. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu selalu melakukan cek dan ricek terhadap materi pengajaran dengan RPP	5	16.7	16	53.3	7	23.3	1	3.3	1	3.3
2	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai dengan jumlah yang diharapkan	17	56.7	10	33.3	0	0	3	10	0	0
3	Bapak/Ibu dapat melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan	15	50	11	36.7	2	6.7	2	6.7	0	0
4	Bapak/Ibu siap untuk melakukan pekerjaan diluar dari pengajaran	15	50	9	30	3	10	3	10	0	0
Nilai mean item pernyataan		Item1		Item2		Item3		Item4			
		3.77		4.37		4.30		4.20			

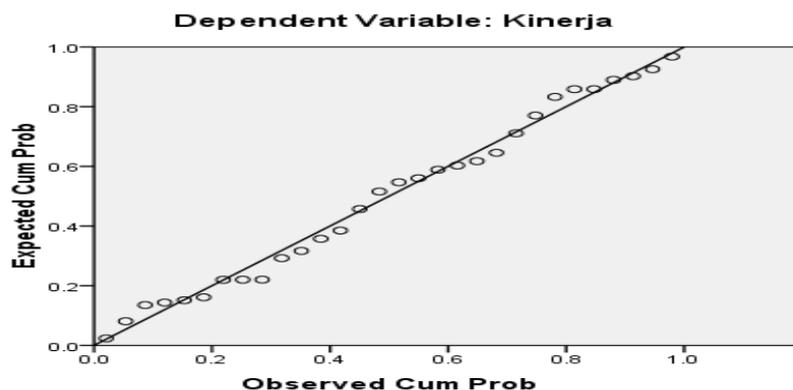
Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 9 di atas berdasarkan hasil perhitungan SPSS 24.00 diketahui nilai mean tertinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai dengan jumlah yang diharapkan yakni 4,37 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (56,7%), menyatakan setuju sebanyak 10 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (10%) dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu serta sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 3,77 yakni melakukan cek dan ricek terhadap materi pengajaran dengan RPP, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%), setuju sebanyak 16 orang (53,3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (23,3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,3%).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji parsial dan uji simultan diasumsikan memiliki nilai residual berdistribusi normal dan jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid, oleh sebab itu diperlukan uji normalitas. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

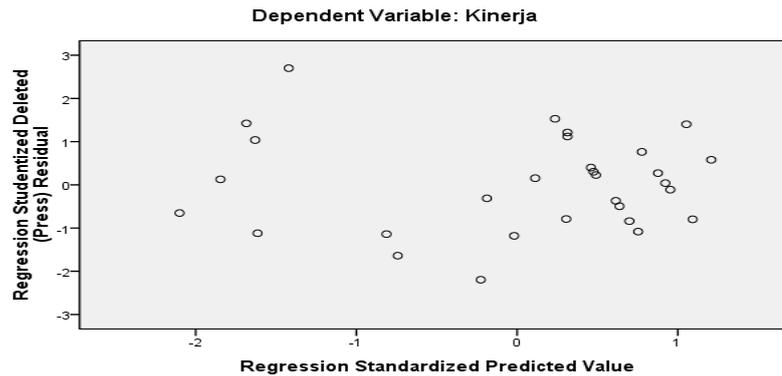
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual.

Berdasarkan gambar 3. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar 4. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan gambar 4. di atas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kinerja berdasarkan variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.144	6.964
	Motivasi_Kerja	.372	2.687
	Prestasi_Kerja	.111	8.980

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independen variabel karena variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* 0,144 > 0,10 dan nilai *VIF* 6,964 < 10, variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,372 > 0,10 dan nilai *VIF* 2,687 < 10 serta variabel prestasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,111 > 0,10 dan nilai *VIF* 8,980 < 10, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Regresi

Uji regresi bertujuan untuk melihat kenaikan nilai variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja, hasil uji dapat dilihat pada tabel 11. berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-4.007	.816	
Pelatihan	.196	.061	.323
Motivasi_Kerja	.118	.031	.235
Prestasi_Kerja	.294	.070	.479

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 11 di atas diketahui persamaan kinerja = - 4.007+ 0,196 + 0,118 + 0,294, bilangan konstanta (b₀) sebesar -4.007 menunjukkan besarnya kinerja apabila variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja sama dengan 0. Koefisien regresi pertama (b₁) sebesar 0,196 menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan asumsi motivasi kerja dan prestasi kerja konstan yang dapat diartikan apabila pelatihan meningkat satu satuan nilai,

maka diprediksi kinerja meningkat sebesar 0,196 satuan nilai. Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,118 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan asumsi pelatihan dan prestasi kerja konstan yang dapat diartikan apabila motivasi kerja meningkat satu satuan nilai, maka diprediksi kinerja meningkat sebesar 0,118 satuan nilai. Koefisien regresi kedua (b_3) sebesar 0,294 menunjukkan besarnya pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja dengan asumsi pelatihan dan motivasi kerja konstan yang dapat diartikan apabila prestasi kerja meningkat satu satuan nilai, maka diprediksi kinerja meningkat sebesar 0,294 satuan nilai.

Hasil Uji t Parsial

Uji t parsial bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil uji t parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.007	.816		-4.910	.000
Pelatihan	.196	.061	.323	3.216	.003
Motivasi_Kerja	.118	.031	.235	3.769	.001
Prestasi_Kerja	.294	.070	.479	4.196	.000

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 12 diketahui nilai t_{hitung} pelatihan adalah 3,216 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,705 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t_{hitung} motivasi kerja adalah 3,769 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,705 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t_{hitung} prestasi kerja adalah 4,196 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,705 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig_{hitung} 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji F Simultan

Uji F simultan bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersamaan dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil uji F simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	187.625	3	62.542	221.475	.000^a
Residual	7.342	26	.282		
Total	194.967	29			

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 13 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 221,475 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,98, dengan demikian nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Hasi Uji Determinasi

Guna mengukur seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasi Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981^a	.962	.958	.531	2.142

Sumber: Hasil olahan SPSS 24.00, 2020

Berdasarkan tabel 14 di atas diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,958 atau 95,8% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja sebesar 95,8% dan sisanya sebesar

4,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini, sedangkan nilai R sebesar 0,981 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Ranupandojo dan Husnan menyebutkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi [4]. Rivai menyebutkan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya [9]. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan dan keterampilan [11]. Kemampuan dan keterampilan tentu diperoleh salah satunya dari pelatihan yang dikuti oleh guru. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priskila dan Andayani (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International), yang memperlihatkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Sukanto memberikan pengertian motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan [6]. Rivai menyebutkan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya [9]. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi kerja [11]. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priskila dan Andayani (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International), yang memperlihatkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Wijono menyebutkan ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerja (*level of performance*)-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, namun sebaliknya, individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka individu tersebut dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah [3]. Seymour mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur [10]. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi kerja [11]. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dan Prayogi (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul, yang memperlihatkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya adalah kemampuan dan keterampilan, kepribadian untuk berprestasi dan motivasi kerja [11]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa antara variabel pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja 0,958 atau 95,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja memberikan pengaruh yang erat sebesar 95,8% dan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan
3. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan

4. Pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Medan

SARAN

1. Disarankan pihak sekolah harus memperhatikan instruktur pelatihan yang digunakan agar materi benar-benar lebih luas dan terperinci dan hal ini hanya dapat diperoleh melalui instruktur yang menguasai materi pelatihan.
2. Disarankan pihak sekolah dapat memberikan apresiasi dan kesempatan promosi bagi guru yang memiliki prestasi.
3. Disarankan pihak sekolah memberikan motivasi yang positif serta informasi terbaru bagi guru yang ingin mengikuti pelatihan atau seminar baik secara mandiri atau atas perintah sekolah.
4. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian SD Yos Sudarso Medan. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Wijaya and M. Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*, Medan: Perdana Publishing, 2016.
- [2] B. Bukit, T. Malusa and A. Rahman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- [3] A. Sholihin, "Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Variabel Etos Kerja," *PROGRESSA*, vol. 2, p. 10, 2018.
- [4] Masram and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, 2 ed., Surabaya: Zifatama Publisher, 2017.
- [5] A. A. Muni, B. Hasanuddin and S. Kaseng, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," *Jurnal Katalogis*, vol. 5, p. 154, 2017.
- [6] R. Arifin and A. Khalikussabir, *Budaya dan Perilaku Organisasi*, Malang: Empat Dua, 2017.
- [7] Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- [8] A. R. Syahrul and A. R. Sari, "Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang," *ECONOMICA*, vol. 5, p. 26, 2016.
- [9] M. Alfahmi, "Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Stuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan," *DUNIA ILMU*, vol. 2, p. 3, 2016.
- [10] Priyono, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2016.
- [11] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- [12] N. R. Andayani and P. Makian, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 4, p. 41, 2016.
- [13] R. Astuti and I. Prayogi, "Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul," in *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, Medan, 2018.