
Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Guru (Studi Di Sdn Kembiritan Kabupaten Banyuwangi)

Mutiara Octa Sandra Wulan *)

Budi Wahono **)

Alfian Budi Primanto *)**

Email : mutiaraocta740@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The aim of research using this type of explanatory research and quantitative approach is to determine and analyze the influence of recruitment, selection and training on teacher performance at SDN Kembirita, Banyuwangi Regency, both simultaneously and partially. The population of this research is all elementary school teachers in ten Kembiritan elementary schools, totaling 79 permanent teachers. The sampling technique used was a saturated sample, where all members of the population were used as a sample and a total of 79 respondents were found. This research method uses multiple linear regression analysis with SPSS analysis tools. Based on the results of this research, simultaneous and partial recruitment, selection and training have a significant influence on teacher performance at SDN Kembirita, Banyuwangi Regency.

Keywords: *Recruitment, Selection, Training, And Performance*

Pendahuluan

Dalam organisasi sekolah, guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Hal yang tidak kalah penting adalah guru yang dapat menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak didik yang berusaha untuk memahai semua anak didik dan kata-katanya. Sebagai teladan guru harus memiliki kinerja dan kepribadian yang dapat dijadikan panutan. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Tenaga pendidik disadari sangat penting terutama di sekolah, maka perlu dilakukan proses rekrutmen tenaga pendidik yang benar. Proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan atas dasar kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Proses rekrutmen yang baik di harapkan memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas serta membantu peserta didik untuk lebih mengembangkan potensinya. Tujuan dari proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu agar dapat diketahuinya kualitas tenaga pendidik yang akan mengajar di sekolah tertentu dengan harapan agar dapat menciptakan prestasi peserta didik (Murnawati, 2017:253).

Mekanisme penerimaan tenaga pendidik juga hendaknya mendapat perhatian yang utama karena tahap penerimaan calon-calon tenaga pendidik dapat dipilih dan diseleksi sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Seleksi yang salah dalam memilih tenaga pendidik dapat berpengaruh buruk bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran. Setelah proses rekrutmen dan juga seleksi proses selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah memberikan pelatihan kepada pelamar yang terpilih untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan. Pendidik atau guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pendidikan. Dipundak pendidik terletak tanggung jawab yang sangat besar guna upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang dicita-citakan.

Kinerja guru dapat meningkat jika tenaga pendidik dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Oleh karena itu, guru membutuhkan pelatihan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Hal ini serupa dengan penelitian Nwokeiwu,(2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja dan cenderung memperbaiki kinerja. Akan tetapi karena keterbatasan kuota dan anggaran dana maka guru yang akan dikirimkan dalam pelatihan harus dipilih secara selektif. Menurut peneliti Khadijah (2017) Pelatihan yang diberikan kepada guru diutamakan bagi mereka yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun karena pada dasarnya guru yang mempunyai masa kerja dibawah lima tahun masih minim pengalaman. Ilmu yang mereka dapatkan masih sebatas teori yang mereka dapatkan dibangku pendidikan. Pada dasarnya semua guru berhak mengikuti pelatihan Secara umum tujuan pelatihan guru adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Karena dalam proses pelatihan, guru yang mengikuti pelatihan mendapatkan wawasan baru tentang proses belajar mengajar. Dengan begitu dalam menyampaikan materi tugas mengajar guru telah melakukan penyegaran, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan. Dengan peningkatan semua hal tersebut secara tidak langsung maka prestasi kerja guru juga semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan secara tidak langsung kinerja guru meningkat secara signifikan.

Dalam hal ini penelitian dilakukan di seluruh SDN Kembiritan yang beralamat di Desa Kembiritan Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Alasan memilih lokasi tersebut karena peneliti berasal dari daerah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perkembangan di wilayah yang menjadi lokasi penelitian. Dan juga di daerah sini terjadi perbedaan dalam memilih sekolah SD. Karena masih banyak sekolah SD yang belum memiliki Peringkat Akreditasi A dari 10 SD yang ada di Kelurahan Kembiritan hanya 4 SD yang sudah memiliki akreditasi A sekolah tersebut adalah SD 1,2,3,dan 4 Kembiritan, sedangkan sekolah SD 5,6,7,8,9,dan 10 masih terakreditasi B. Berdasarkan pernyataan diatas penulis ingin melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
3. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
4. Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?
5. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SDN Kembiritan Kabupaten Banyuwangi?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 indikator untuk Kinerja Meliputi:

1. Kompetensi Kepribadian
2. Kompetensi Pedagogik
3. Kompetensi Profesional
4. Kompetensi Sosial

Rekrutmen (X1)

Menurut Dubois (Dalam jurnal Rahman dan Mawardi, 2015) menyatakan bahwa Rekrutmen merupakan proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia. Menurut Sardiman (2011:126) indikator menjadi guru itu dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Persyaratan Administratif
2. Persyaratan Teknis
3. Persyaratan Psikis
4. Persyaratan Fisik

Seleksi (X2)

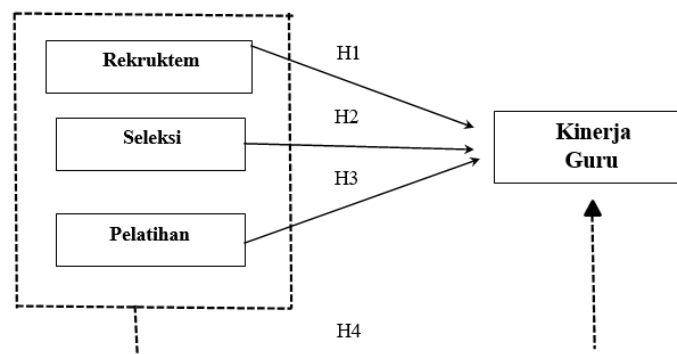
Pengertian seleksi menurut Sedarmayanti (2017:137) Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Indikator seleksi menurut Simamora (2004:202) adalah:

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kesehatan
5. Tes tertulis
6. Tes wawancara

Pelatihan (X3)

Mangkunegara (2008:50) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non-managerial* mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Umar (2004:13) indikator dari variabel pelatihan guru yaitu:

1. Tingkat reaksi
2. Tingkat belajar
3. Tingkat tingkah laku kerja
4. Tingkat organisasi
5. Nilai akhir



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

H2: Seleksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

H3: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

H4: Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada semua guru yang ada di sepuluh sekolah dasar negeri (SDN) yang berada di Desa Kembiritan yang berlokasi di Kecamatan Genteng. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2023 sampai bulan Januari 2024

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Martono, 2016:250). Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan guru SDN yang berada di sepuluh SDN Kembiritan yang berjumlah 79 guru tetap. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya. Karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 maka keseluruhan jumlah populasi akan dihitung sebagai sampel

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>Item</u>	<u>R hitung</u>	<u>R Tabel</u>	<u>Keterangan</u>
	Y_6	0,737	0,222	Valid
	Y_7	0,578	0,222	Valid
	Y_8	0,330	0,222	Valid
<u>Rekrutmen</u> (X1)	X1_1	0,654	0,222	Valid
	X1_2	0,732	0,222	Valid
	X1_3	0,659	0,222	Valid
	X1_4	0,741	0,222	Valid
	X1_5	0,744	0,222	Valid
<u>Seleksi</u> (X2)	X2_1	0,360	0,222	Valid
	X2_2	0,838	0,222	Valid
	X2_3	0,862	0,222	Valid
	X2_4	0,834	0,222	Valid
	X2_5	0,832	0,222	Valid
	X2_6	0,663	0,222	Valid
<u>Pelatihan</u> (X3)	X3_1	0,464	0,222	Valid
	X3_2	0,534	0,222	Valid
	X3_3	0,638	0,222	Valid
	X3_4	0,660	0,222	Valid
	X3_5	0,690	0,222	Valid
	X3_6	0,711	0,222	Valid
	X3_7	0,736	0,222	Valid
	X3_8	0,705	0,222	Valid
	X3_9	0,615	0,222	Valid
	X3_10	0,680	0,222	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.330 dan tertinggi 0.860 lebih besar dari nilai R tabel 0,222 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Koefisien Reliabilitas</u>	<u>Cronbach's alpha</u>	<u>Keterangan</u>
Kinerja Guru (Y)	0,667	0,60	Reliabel
Rekrutmen (X1)	0,747	0,60	Reliabel
Seleksi (X2)	0,825	0,60	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,843	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas > cronbach's alpha kinerja guru sebesar 0.667 rekrutmen sebesar 0.747 seleksi sebesar 0.825 dan pelatihan sebesar 0.843 lebih besar dari 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel dikatakan reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
<u>Normal Parameters^{a,b}</u>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,60842126
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,048
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data di atas normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

<u>Variabel</u>	<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>	<u>Keterangan</u>
Rekrutmen (X1)	0.970	1.031	Tidak terjadi multikolinearitas
Seleksi (X2)	0.970	1.031	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan (X3)	0.998	1.002	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,174	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Seleksi (X2)	0,277	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pelatihan (X3)	0,930	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada seluruh variabel tersebut lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,424	2,761		1,240	0,219
	x1	0,823	0,101	0,624	8,133	0,000
	x2	0,273	0,073	0,286	3,726	0,000
	x3	0,142	0,047	0,228	3,015	0,004

a. Dependent Variable: y

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 3.424 + 0.823X_1 + 0.273X_2 + 0.142X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 3.424 menunjukkan bahwa jika rekrutmen, seleksi, dan pelatihan adalah 0, maka kinerja guru nilainya adalah positif.
- Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0.823 (positif) artinya jika variabel rekrutmen mengalami kenaikan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0.273 (positif) artinya jika variabel seleksi mengalami kenaikan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0.142 (positif) artinya jika variabel pelatihan mengalami kenaikan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 7. Uji F**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1354,107	3	451,369	33,332
	Residual	1015,615	75	13,542	
	Total	2369,722	78		

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel diketahui F hitung sebesar 33.332 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1

diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,424	2,761		1,240
	x1	0,823	0,101	0,624	8,133
	x2	0,273	0,073	0,286	3,726
	x3	0,142	0,047	0,228	3,015

a. Dependent Variable: y

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat diketahui bahwa:

1. Hasil uji t variabel rekrutmen didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Hasil uji t variabel seleksi didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
3. Hasil uji t variabel pelatihan didapatkan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	0,571	0,554	3,67988

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0.554, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen rekrutmen, seleksi, dan pelatihan dapat menjelaskan terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 55.4%, sedangkan sisanya sebesar 44.6% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama menunjukkan ada pengaruh antara rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja guru. Rekrutmen, seleksi dan pelatihan di kelola dengan baik maka akan mendapatkan sumberdaya manusia yang baik, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kartodikromo, 2017). Penelitian ini sejalan dengan Kartodikromo (2017) yang berjudul “Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV.Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado” menyatakan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis peneliti responden cenderung setuju dengan item pernyataan metode rekrutmen mengedepankan yang mempunyai pengalaman dalam mengajar, berarti dapat kita lihat bahwa kinerja guru SDN yang berada di sepuluh SDN Kembangbira dipengaruhi oleh persyaratan teknis yang jelas. Hal ini juga menunjukkan bila variabel rekrutmen mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. rekrutmen sebagai suatu *rangkaian* kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh adanya proses rekrutmen.

Penelitian ini sejalan dengan Simbolon, Padliansyah, dan Karunia (2021) dengan hasil rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi. Namun tidak sejalan dengan penelitian Joko Saryono (2020) dengan hasil rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis peneliti responden cenderung setuju dengan item pernyataan calon pelamar dilakukan pengujian kesehatan terlebih dahulu, berarti dapat kita lihat bahwa kinerja guru SDN yang berada di sepuluh SDN Kembangbira dipengaruhi oleh kepedulian terhadap kesehatan. Hal ini juga menunjukkan bila variabel seleksi mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, 261) Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Seleksi melibatkan memilih pelamar yang paling cocok (*best-guest*) yang memenuhi persyaratan untuk pekerjaan tertentu sehingga semboyan daripada *The Right Man On The Right Place* akan menjadi kenyataan. Pelaksanaan seleksi yang tepat akan berdampak terhadap kinerja karyawan, karena dengan proses seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan Simbolon, Padliansyah, dan Karunia (2021) dengan hasil seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi. Kemudian sejalan dengan penelitian Joko Saryono (2020) dengan hasil seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis peneliti responden cenderung setuju dengan item pernyataan materi pelatihan relevan dalam mengubah pola pikir (*mindset*) dari kurikulum KTSP menjadi kurikulum 2013, berarti dapat kita lihat bahwa kinerja guru SDN yang berada di sepuluh SDN Kembangbira dipengaruhi oleh tingkat reaksi terhadap pelatihan. Hal ini juga menunjukkan bila variabel pelatihan mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Kasmir (2016: 198) tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti

penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan Herlinda (2019) dengan hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Pos Pusat Yogyakarta. Sejalan dengan Simbolon, Padliansyah, dan Karunia (2021) dengan hasil pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi. Kemudian sejalan dengan penelitian Joko Saryono (2020) dengan hasil pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Palembang A Rivai.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.
2. Didapat hasil bahwa rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.
3. Selanjutnya pada seleksi juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.
4. Kemudian variabel pelatihan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kembirita Kabupaten Banyuwangi.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengandalkan data dari pernyataan dalam kuesioner yang dibatasi oleh indikator, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel dengan melebarkan jangkauan area responden yang lebih luas
2. Selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.
3. Penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel pada penelitian seperti variabel perencanaan karir.

Referensi

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta
Kartodikromo, E., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas

- Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2), 363– 372.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Khadijah, Siti. Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 1 Batang Gangsal. JMM Online Vol 1, No. 2, 151-163. 2017 Kresna BIP
- Maisah, Manajemen Pendidikan, (Jakarta: Referensi, 2013), hal. 59
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2016. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Murnawati, Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekanbaru, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Volume 11, Nomor 2, (Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, 2014), h. 253
- Nwokeiwu, D. J., Fields, D., & Nwosu, D. E. (2015). Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff. The International Journal Of Business & Management.
- Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: CV Eko Jaya, 2005), hal. 26
- Sardiman. 2011, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Rajawali Pers, Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simbolon, A. S., Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021). Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 5(1), 69-78.
- Umar, Husein. 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Mutiara Octa Sandra Wulan *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma