

**PENGARUH PELATIHAN, GAJI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH DI
SURABAYA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Lailatul Hasanah (D93215073)

Dosen Pembimbing I:

Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.

196703111992031003

Dosen Pembimbing II:

Muh. Khoirul Rifai, M.Pd.I

198207122015031001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : LAILATUL HASANAH

NIM : D93215073

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, GAJI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU MADRASAH DI SURABAYA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 18 Maret 2020

Pembuat pernyataan,



LAILATUL HASANAH

D93215073

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

NAMA : LAILATUL HASANAH

NIM : D93215073

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, GAJI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU
MADRASAH DI SURABAYA.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Dosen Pembimbing



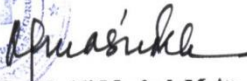
Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
196703111992031003

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

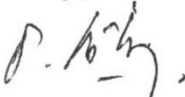
Skripsi oleh Lailatul Hasanah ini telah dipertahankan di depan Tim
Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
Surabaya, 18 Maret 2020

Mengesahkan,
Dekan,




Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I
NIP. 196301231993031002

Penguji I,


Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I
19550604198303015

Penguji II,


Machfud Bactivar, M.Pd.I
197704092008011007

Penguji III,


Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. Adhmin., Ph.D
NIP.196703111992031003

Penguji IV


Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag
197308022009012003



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300 E-mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lailatul Hasanah
NIM : D93215073
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Pendidikan
Islam
E-mail address : Lailatulhasanah126@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul : PENGARUH PELATIHAN, GAJI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU
MADRASAH DI SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 Oktober 2020

Penulis

(Lailatul Hasanah)

PENGARUH PELATIHAN, GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH DI SURABAYA

Lailatul Hasanah

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Tarbiyah Dan
Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
email: lailatulhasanah126@gmail.com

**Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.¹, Muh. Khoirul Rifai,
M.Pd.I²**

¹ Dosen Pembimbing I Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas
Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya

² Dosen Pembimbing II Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas
Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, gaji, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya. Jenis penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di beberapa madrasah di Surabaya. Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah angket atau kuesioner, dokumentasi dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 201 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan sampel jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya. (2) Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya. (3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya. (4) Pelatihan, gaji dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya.

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

Abstract

The purpose of this research was to analyze the influence of training, salary, and work motivation on the work performance of madrasah teachers in Surabaya. This type of research is correlational with quantitative research approaches carried out in several madrasahs in Surabaya. Research data collection techniques used were questionnaires, documentation and observation. The sample in this study was 201 teachers. The sampling technique used was non probability sampling with saturated samples, which means that the entire population was sampled. The analytical tool used was multiple linear regression, which first tested its validity and reliability.

The results of the research showed that: (1) Partially, training did not affect the work performance of madrasah teachers in Surabaya; (2) salary had no partial effect on the work performance of madrasah teachers in Surabaya; (3) work motivation partially influenced the work performance of madrasah teachers in Surabaya; and (4) training, salary and work motivation simultaneously influenced the work performance of madrasah teachers in Surabaya. The study concludes that work motivation is very important determinant of work performance among teachers. Thus, it is suggested that school principal should maintain the high level of teacher motivation so that they would perform at their best.

Keywords: Training, Salary, Work Motivation, Job Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
Abstrak	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Konsep Dasar Prestasi Kerja.....	8
1.. Pengertian Prestasi Kerja	8
2.. Pentingnya Prestasi Kerja Guru.....	9
3.. Pengukuran Prestasi Kerja	11

4.. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
B. Pelatihan	15
1.. Pengertian Pelatihan	15
2.. Tujuan pelatihan Guru	17
3.. Pentingnya Pelatihan Guru	18
4.. Pengaruh Pelatihan dengan Prestasi Kerja	19
C. Gaji	22
1.. Pengertian Gaji	22
2.. Pentingnya gaji	23
3.. Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja	24
D. Motivasi Kerja	26
1.. Pengertian Motivasi	26
2.. Pentingnya Motivasi Kerja	27
3.. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	28
E. Kerangka Teoritis	32
F. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	34
1.. Jenis Penelitian	34
2.. Rancangan Penelitian	34
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
1.. Variabel Penelitian	35
2.. Definisi Operasional	36

C.	Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling	37
1..	Populasi	37
2..	Sampel	38
3..	Teknik Sampling	39
D.	Teknik Pengumpulan Data	39
1..	Metode Observasi (Pengamatan)	39
2..	Metode Angket (Kuesioner)	40
3..	Metode Dokumentasi	40
E.	Teknik Analisis Data	40
F.	Validitas dan Reliabilitas	41
1..	Validitas	41
2..	Reliabilitas	42
G.	Instrumen Penelitian.....	43
1..	Kuesioner.....	43
2..	Skala	43
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A.	Hasil Penelitian.....	44
1..	Analisis Demografi Responden.....	44
2..	Uji Validitas.....	48
3..	Uji Reliabilitas.....	51
4..	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
5..	Pengujian Hipotesis Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja secara Simultan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya.....	57

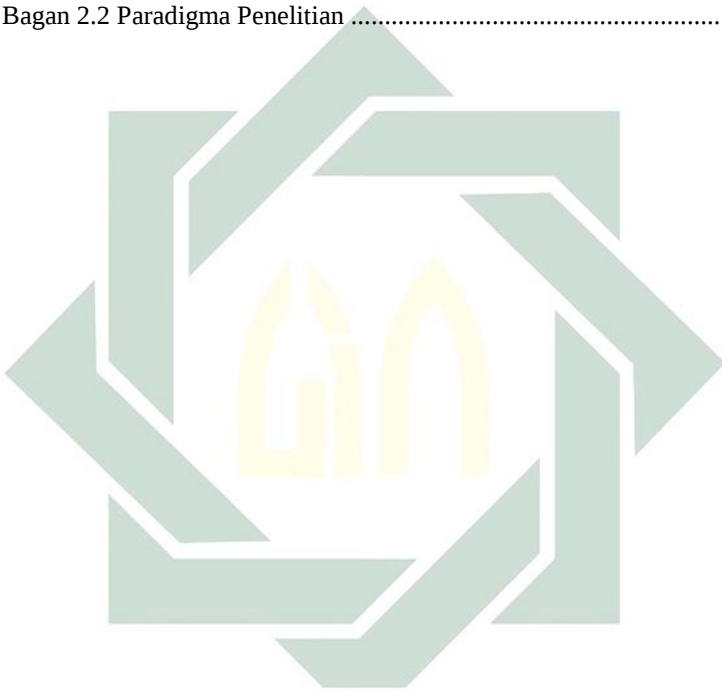
6.. Pengujian Hipotesis Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja secara Parsial Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya.....	57
B. Pembahasan.....	57
1.. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah	57
2.. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah	60
3.. Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah	62
4.. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Gaji terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah.....	65
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Populasi Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	61
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan.....	63
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Pendapatan.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	65
Tabel 4.10 Nilai Reliabilitas Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.11 Nilai Reliabilitas Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.13 Tabel Anova.....	69
Tabel 4.14 Tabel Uji t	71

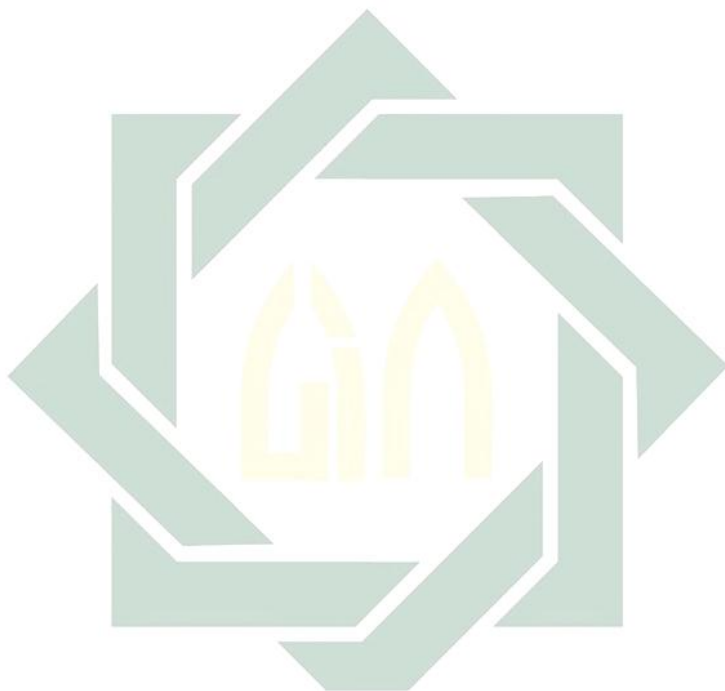
DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Teoritis.....	43
Bagan 2.2 Paradigma Penelitian	48



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Total Responden	71
----------------------------------	----



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas atau beban kerja yang telah diukur atau dinilai serta harus adanya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja dalam mencapai tujuan perseorangan atau organisasi. Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu lembaga/organisasi. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai misalnya, kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.

Dalam lembaga pendidikan, guru dapat dikatakan berprestasi tinggi apabila mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya. Namun sebaliknya, guru yang tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat dikatakan berprestasi rendah. Hal itu juga dapat memberikan dampak negatif bagi lembaga/sekolah. Oleh sebab itu perlu adanya pengembangan yang dilakukan secara individu maupun kelompok untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: (1) program penyetaaraan dan sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervisi, (4) program pemberdayaan (misalnya melalui MGMP/Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (5) lain-lain (seperti symposium, menulis karya ilmiah, forum ilmiah, penelitian, magang, berita aktual di media pemberitaan, organisasi profesi, atau menggalang kerja sama dengan teman se-profesi). Berbagai bentuk pengembangan tersebut merupakan usaha yang dilakukan untuk mempertinggi peranan serta kualitas manusia dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan guru.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan profesional dan sikap pendidik sehingga mereka dapat meningkatkan pembelajaran siswa.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks pendidikan, maka pelatihan harus benar-benar dilakukan secara baik. Istilah pelatihan (*training*) dapat dimaknai sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya.¹

Mangkuprawira menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.²

Tujuan dilakukannya pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan organisasi serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui keikutsertaan guru dalam program pelatihan dan diharapkan dapat memberikan semangat baru dalam bekerja. Untuk melihat efektifitas adanya pelatihan maka organisasi perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan dan peningkatan prestasi kerja.

Motivasi ini juga sangat diperlukan bagi guru mengingat banyaknya pekerjaan yang diemban oleh setiap individu. Hal ini dapat meningkatkan hasil kinerja mereka agar tercapai tujuan dan visi misi lembaga pendidikan. Disisi lain, sebagai balas jasa dari pihak lembaga/sekolah kepada guru adalah dengan memberikan gaji. Pemberian gaji merupakan hal yang penting dalam organisasi, dimana pengelolaan gaji menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006), 273.

² Syafray Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 135.

Profesi guru juga merupakan pekerjaan yang menghasilkan upah atau gaji bagi setiap yang menjalankannya. Prestasi kerja seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh gaji yang diterimanya. Gaji merupakan segala sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Menurut Dessler gaji merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.³

Gaji yang didapat oleh guru cenderung berbeda di setiap lembaga pendidikan disesuaikan dengan kemampuan lembaga dan banyaknya jam yang digunakan untuk mengajar. Tidak dapat dipungkiri bahwa profesi tersebut juga membutuhkan upah yang memadai mengingat begitu besar tanggung jawab yang dilaksanakannya. Meskipun kegiatan mengajar biasa dilakukan dengan rasa ikhlas dan tanpa imbalan karena tanggungjawab mencerdaskan anak bangsa demi kemajuan suatu Negara, namun banyak juga pendidik dan tenaga kependidikan yang membutuhkannya demi kelangsungan hidupnya.

Tingkat gaji yang diberikan organisasi kepada seseorang akan menentukan gaya hidup, status, harga diri dan perasaan karyawan terhadap organisasi. Salah satu tujuan pemberian gaji yaitu menghargai prestasi kerja, dengan pemberian gaji yang memadai merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selain itu pemberian gaji dapat mempengaruhi atas rekrutment, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan.

Prestasi kerja seorang guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.⁴ Unsur upaya merupakan unsur intensitas.

³ Gery Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2005), 45.

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 233.

Jika seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan mencoba kuat. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh kejiwaan, perasaan, dan emosi sehingga individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan penyebab kebutuhan, keinginan, dan tujuan motivasi kerja sangat penting dimiliki guru di lembaga pendidikan, karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja bagi sekolah. Disisi lain bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik, namun guru tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam mengajar dan memiliki moril yang rendah. Dengan pemberian motivasi di maksudkan pemberian daya perangsang kepada seseorang supaya lebih bersemangat dalam mengajar dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan segala kemampuannya, sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Peneliti melakukan observasi pada beberapa Madrasah di Surabaya dengan melihat kegiatan kinerja guru di lembaga tersebut. Berdasarkan data yang didapatkan bahwa beberapa Madrasah di Surabaya melakukan peningkatan sumber daya guru dengan melakukan pelatihan. Namun persoalan yang timbul dalam pelatihan yang dilakukan yaitu seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas, dan individu sehingga tidak mendukung prestasi kerja, sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Selain itu motivasi kerja guru dinilai masih rendah yang berindikasikan gaji yang didapat tidak layak.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH DI SURABAYA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini terfokus pada pelatihan, gaji, motivasi kerja dan prestasi kerja yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan, gaji, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya?
2. Bagaimana pelatihan, gaji, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelatihan, gaji dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya
2. Bagaimana pelatihan, gaji dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru madrasah di Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan sebagai pengetahuan dan pengalaman dalam ilmu manajemen khususnya terkait pelatihan, gaji motivasi kerja dan prestasi kerja guru .
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Sekolah
Diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai masukan atau input bagi sekolah terkait upaya meningkatkan prestasi kerja guru madrasah melalui pelatihan, gaji dan motivasi kerja yang mendukung.
 - b. Bagi Peneliti
Dihapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta mempraktikkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi lembaga yang diteliti.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian disini menunjukan beberapa hasil penelitian yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Selain

sebagai referensi beberapa hasil penelitian ini menunjukkan keaslian dari penelitian yang diteliti oleh peneliti. Berikut adalah beberapa isi dari penelitian yang digunakan sebagai referensi oleh penulis:

- a. Purnama Sejati dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah Sleman” tahun 2012 terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah variabel X. Perbedaan pada penelitian sebelumnya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel X, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pelatihan, gaji dan motivasi kerja sebagai variabel X. Perbedaan lainnya ada pada letak penelitian. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah Sleman, sedangkan peneliti saat ini dilakukan di beberapa Madrasah di Surabaya.
- b. Nining Munawaroh dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung” tahun 2016. Perbedaan pada penelitian sebelumnya terletak pada jumlah variabel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel yaitu Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan peneliti saat ini menggunakan 4 variabel yaitu pelatihan, motivasi kerja, gaji dan prestasi kerja. Perbedaan lainnya juga terletak pada metode penelitian, peneliti sebelumnya menggunakan deskriptif kualitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, peneliti sebelumnya melakukan penelitian di MTs Darul Huda Bandar Lampung, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian beberapa Madrasah di Surabaya.
- c. May Rosa Zulfatus Soraya dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Grup” tahun 2017. Perbedaan pada penelitian sebelumnya terletak pada variabel X1 yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan latar belakang pendidikan sebagai X1, sedangkan peneliti saat ini menggunakan pelatihan sebagai X1. Perbedaan lainnya juga terletak pada metode

penelitian, peneliti sebelumnya menggunakan deskriptif kualitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, peneliti sebelumnya melakukan penelitian di BMT Barokah grup, sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian di beberapa Madrasah di Surabaya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih lanjut tentang penulisan skripsi, maka secara singkat diuraikan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, pada bagian ini berisikan tentang konsep dasar prestasi kerja serta beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu pelatihan, gaji dan motivasi kerja

Bab III metode penelitian, terdiri dari jenis penelitian dan rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel, teknik sampling, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, validitas dan reabilitas serta instrumen penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Penelitian. Pada bab keempat ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari deskripsi responden, deskripsi hasil penelitian, pengukuran hasil uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, gaji dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru disesuaikan dengan jawaban yang dibutuhkan sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah diatas.

Bab V Penutup. Bab ini merupakan bab yang paling terakhir yang berisi kesimpulan dari penyajian penelitian dan dari semua pembahasan sekaligus saran dari peneliti terkait permasalahan yang ada, mulai dari proses awal penelitian sampai pada akhir penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga *performance*/kinerja. Istilah lain dari prestasi kerja yaitu "*achievement*" yang berarti mencapai, dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau sesuatu yang dicapai.

Menurut Veith Rivai, prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entrie yaitu:⁵

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil, as vow*)
- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*)

Sedangkan menurut Prawirosentono, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang/lebih dalam satu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁶

Kemudian Lawler & porter berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau pekerjaannya⁷. Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh S.P Melayu Hasibuan bahwa prestasi kerja

⁵ Veitzal Rifai, *Manajemen Sumber daya manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 309.

⁶ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999), 25.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pertama (Jakarta: Kencana, 2010), 150.

sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecapakan, waktu, kesungguhan serta pengalaman.⁸

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh A.P Mangkunegara yang menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁹

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas atau beban kerja yang telah diukur atau dinilai serta harus adanya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja dalam mencapai tujuan perseorangan atau organisasi.

2. Pentingnya Prestasi Kerja Guru

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan faktor penting terlaksananya proses pendidikan di suatu lembaga. Guru dapat dikatakan berprestasi apabila memenuhi standard sebagaimana yang telah disebutkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru berupa:

- a. Menghasilkan peserta didik berprestasi akademik atau non-akademik;
- b. Menjadi pengarang atau penyusun buku teks atau buku ajar yang dinyatakan layak ajar oleh menteri;
- c. Menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui oleh pemerintah;
- d. Memperoleh hak atas kekayaan intelektual;
- e. Memperoleh penghargaan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan/atau olah raga;

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 94.

⁹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 67.

- f. Menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal ilmiah yang terakreditasi dan diakui oleh pemerintah; dan/atau
- g. Menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan dedikasi yang baik.

Besar kecilnya tingkat prestasi kerja seseorang guru dapat diukur berdasarkan kemampuan dan penerimaan atas tugas-tugas dan peranan serta tingkat motivasi seseorang. Semakin tinggi hal tersebut maka semakin besarlah prestasi seorang guru yang bersangkutan .

Berdasarkan tingkatannya, prestasi kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu prestasi kerja tinggi dan rendah. Prestasi kerja tinggi yaitu pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan waktu yang tepat tanpa melebihi batas. Sedangkan prestasi kerja rendah yaitu pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugasnya tidak sesuai waktu dan target yang telah ditentukan atau bahkan tidak bisa terselesaikan sama sekali.

Guru adalah sumber bimbingan dalam semua langkah penting dalam kehidupan akademik siswa. Ketika guru memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka sudah tidak bisa diragukan lagi kinerja dari seorang guru tersebut. prestasi kerja yang tinggi didapatkan dari pelaksanaan tanggung jawab mereka dengan lebih banyak konsentrasi dan pengabdian.¹⁰

Guru yang memiliki prestasi kerja rendah, kemungkinan mereka tidak melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, menghambat proses pembelajaran terus menerus untuk siswa di sekolah.

Kinerja guru terutama tergantung pada karakteristik guru seperti basis pengetahuan, rasa tanggung jawab, dan rasa ingin tahu; karakteristik siswa seperti kesempatan untuk belajar, dan pekerjaan akademik; faktor pengajaran seperti struktur pelajaran, dan komunikasi; aspek pembelajaran seperti

¹⁰ Dr Sanjay Jain dan Shiladitya Verma, “Sub Theme: Management/Commerce” 2, no. 2 (2014): 16.

keterlibatan dan kesuksesan; dan fenomena ruang kelas seperti lingkungan dan iklim, dan organisasi dan manajemen. Jika para guru memperhatikan faktor-faktor ini, kinerja mereka dapat ditingkatkan ke tingkat optimal. Leigh dan Mead dalam saran mereka untuk mengangkat kinerja guru telah menekankan perlunya penilaian kinerja berkala seperti halnya di perusahaan atau organisasi bisnis¹¹. Guru harus dievaluasi secara berkala dan struktur gaji harus didasarkan pada kinerja. Kebijakan yang ketat harus dikembangkan untuk memodernisasi dan memperkaya kualitas guru untuk perekrutan, evaluasi dan gaji. Penghargaan berdasarkan prestasi menghasilkan kinerja terbaik.

3. Pengukuran Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah instrumen penting dalam mengevaluasi kinerja yang mencakup perilaku dan hasil kerja karyawan. Griffin, Neal, dan Parker mengungkapkan ada tiga indikator utama dalam mengukur kinerja kerja yaitu kemahiran, kemampuan beradaptasi, dan proaktif. Kinerja pekerjaan mencakup perilaku yang mungkin memiliki efek positif dan perilaku yang mungkin memiliki efek negatif pada pencapaian organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tinjauan sistematis jurnal IWPQ, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja yaitu kinerja tugas (TP), kinerja kontekstual (CP), dan perilaku kerja kontraproduktif (CWB).¹²

Kinerja tugas dapat didefinisikan sebagai keahlian atau kemampuan untuk melakukan tugas-tugas inti atau pusat pekerjaan, termasuk didalamnya kemampuan dalam merencanakan dan mengatur pekerjaan, kualitas pekerjaan, berorientasi pada hasil, dan kemampuan untuk bekerja secara efisien.

¹¹ Jain dan Verma, 24.

¹² Tria Widyastuti dan Rahmat Hidayat, "Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia," *International Journal of Research Studies in Psychology* 7, no. 2 (27 November 2018): 2, <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>.

Sedangkan kinerja kontekstual dapat didefinisikan sebagai perilaku dan tindakan ekstra di luar tugas utama yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas tambahan, memiliki inisiatif, mengambil tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan

Perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan adanya perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, seperti mengeluh, melakukan tindakan yang membahayakan organisasi, menyalahgunakan informasi, menyalahgunakan waktu dan sumber daya, perilaku yang tidak aman, dan kualitas kerja yang buruk.

Ada banyak kriteria yang harus diberikan dalam indikator prestasi kerja seorang karyawan. Masing-masing indikator memiliki nilai minimal yang harus dipenuhi. Untuk memudahkan pemahaman terkait indikator prestasi kerja, berikut indikator yang umum diberikan:¹³

- a. Absensi
- b. Kejujuran
- c. Tanggung jawab
- d. Kemampuan (hasil kerja)
- e. Loyalitas
- f. Kepatuhan
- g. Kerja sama
- h. Prakarsa

Setelah semua indikator prestasi kerja terpenuhi. Prestasi kerja seseorang juga dapat diukur dengan memakai indikator yang berbeda. Berikut penjelasan menurut Kasmir tentang mengukur prestasi kerja karyawan dengan indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:¹⁴

- a. Kualiatas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)

¹³ Kasmis, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 206.

¹⁴ Kasmis, 208.

- d. Penekanan biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

Sedangkan, Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, indikator penilaian prestasi kerja meliputi aspek-aspek berikut ini:

- a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Waktu
 - d. Biaya
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Guru memainkan peran penting dalam memberikan pendidikan kepada siswa. Setiap sekolah berusaha untuk merekrut staf pengajar yang baik dan berkualitas yang dapat memberikan pendidikan berkualitas kepada para siswanya. Hanya staf pengajar atau guru yang berkualifikasi tinggi dan berkomitmen yang dapat menghasilkan hasil yang efektif dengan menghasilkan siswa berkualitas baik, yang berkontribusi pada negara mereka di masa depan. Karena itu, sangat penting bagi sekolah untuk mempertahankan staf pengajar yang berbakat atau berprestasi. Karena hanya guru yang berkualitas yang dapat memberikan pendidikan terbaik kepada siswa. Jadi, untuk kualitas pendidikan, kualitas guru sangat penting. Tetapi jika guru yang berkualifikasi meninggalkan niat dari sekolah atau bidang pengajaran, maka itu akan berdampak negatif pada siswa dan kinerja sekolah juga. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga guru yang berkualifikasi tinggi untuk memberikan kualitas pendidikan yang baik.

Ketika guru memiliki prestasi kerja tinggi, maka sudah tidak diragukan lagi kinerjanya. Prestasi kerja yang tinggi didapatkan dari pelaksanaan tanggung jawab mereka dengan lebih banyak konsentrasi dan pengabdian.

Guru yang berprestasi rendah, kemungkinan mereka tidak melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, sehingga menghambat proses

Ada beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.¹⁵ Blumberg & Pringle menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain yaitu kemauan, kapasitas dan kesempatan untuk melakukan prestasi. .

Kemauan terdiri dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kepribadian, sikap diri, norma, persepsi, nilai, partisipasi, motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan. Kesempatan terdiri dari kondisi kerja, perilaku pimpinan, tindakan rekan kerja/mentor, alat, material, gaji, waktu, aturan organisasi dan informasi. Sedangkan kapasitas terdiri dari kesehatan, usia, intelegensi, daya tahan stamina, keterampilan motorik, tingkat energi tingkat pendidikan.¹⁶

Ada tiga faktor prestasi kerja menurut Payman J.Simanjuntak yaitu:

- a. Kualitas dan Kemampuan Karyawan, dipengaruhi oleh tingkat pelatihan, pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, sikap mental dan kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana Pendukung, menyangkut lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan
- c. Supra Sarana, berupa sumber alat yang digunakan, prospek pemasaran dan lingkungan hidup

Pendapat lain dikemukakan oleh Hesti Suprihatiningrum dan Tri Bodroastuti dalam penelitiannya terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja,

¹⁵ Sanapiah Faisal, *Format-format Penelitian Sosial* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 5.

¹⁶ Fauzia Agustin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Medan: Medanatera, 2011), 91.

tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem gaji, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku.¹⁷

Steers mengemukakan ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu; (1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; (3) tingkat motivasi pekerjaan.¹⁸

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada faktor pelatihan, gaji dan motivasi kerja. Telah disampaikan pula bahwa faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Namun dalam konteks pendidikan, karyawan yang dimaksud adalah guru.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler, “Pelatihan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya”. Pada hakikatnya, pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara karyawan dan organisasi karena dengan karyawan mengikuti dan melaksanakan program pelatihan demi mengembangkan kemampuannya, maka dapat membuka wawasan pengetahuan bagi karyawan di masa mendatang yang juga dapat menguntungkan organisasi ke depannya.¹⁹

Menurut Komaruddin Sastradipoera pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan SDM yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode

¹⁷ Hesti Suprihatiningrum dan Tri Bodroastuti, “Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah),” t.t., 3.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 151.

¹⁹ Wiwin, Syamsu Rizal Wiwin dan SEL Ninggarwati, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Teladan Prima Group,” *Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta*, t.t.

yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.²⁰

Menurut Gomes, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Sikula, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. John R. Schermerhorn juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. pelatihan berarti proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar.

Pelatihan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Semua karyawan organisasi perlu melatih dan mengembangkan staf mereka dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka, tetapi hal itu tidak akan pernah dapat dicapai tanpa kinerja efektif karyawannya. Hal yang sama juga berlaku untuk sektor pengajaran. Guru adalah tulang punggung sektor pendidikan. Dalam kompetisi dunia sekarang ini, pelatihan guru menjadi sangat diperlukan terutama untuk mengatasi tuntutan perubahan industri pengajaran. Sayangnya, tidak banyak guru terlatih yang tersedia. Oleh karena itu, kebutuhan pelatihan guru muncul. Pelatihan merupakan tanggung jawab otoritas pengelola untuk memeriksa apakah karyawan mereka di tempat kerja memiliki keterampilan, kemampuan, semangat, dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja, sehingga dapat terjadi peningkatan produktivitas dan kinerja. Sudah umum bagi semua orang bahwa adanya pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kita terhadap pekerjaan kita. Adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan persaingan

²⁰ Sri Rahmawati, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Gaji Terhadap Profesionalisme Guru Di Smk Negeri 3 Palu,” T.T., 9.

dan harapan prestasi kerja yang tinggi, maka perlu bagi guru untuk mengikuti pelatihan secara teratur dan mengimplementasikan apa yang telah didapat dari pelatihan tersebut.

2. Tujuan pelatihan Guru

Dalam konteks pendidikan, pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Menurut Gery Dessler dalam barnawi dan Arifin pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan lima cara:²¹

a. Analisis kebutuhan

Digunakan untuk mengetahui keterampilan yang spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya.

b. Merancang instruksi

Bertujuan untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk modul. latihan dan aktivitas, yang menggunakan teknik dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer.

c. Melakukan validasi

Program pelatihan dengan menyajikannya ke beberapa pegawai yang bisa mewakilinya.

d. Implementasi Pelatihan

Implementasi pelatihan yaitu menerapkan rencana pelatihan yang telah divalidasi dan ditetapkan.

e. Evaluasi dan tindak lanjut

Efektif tidaknya pelatihan perlu dicermati, jika efektif dapat diberikan penghargaan, tetapi jika kurang efektif tentu saja perlu dicari penyebabnya dan diberikan

²¹ Mohammad Arifin dan Barnawi, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 82.

masukannya untuk perbaikan di masa mendatang. Suatu hal yang sangat menentukan dalam pelaksanaan pelatihan adalah bagaimana organisasi melihat dan memperlakukan kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, strategi utama dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ialah dengan menjadikan sekolah sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*). Organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus mentransformasi diri dalam artian tidak pernah berhenti untuk belajar, beradaptasi dan berubah demi menjawab tantangan zaman.

3. Pentingnya Pelatihan Guru

Pelatihan penting bagi suatu organisasi untuk memperbaiki kinerja semua karyawan. Seseorang akan menjadi lebih efisien dan produktif jika ia dilatih dengan baik. Perusahaan dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan saat ini dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang komprehensif. Pelatihan sangat penting tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk memotivasi dan menginspirasi pekerja dengan membiarkan mereka tahu betapa pentingnya pekerjaan mereka dan memberi mereka semua informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.

Manfaat umum yang diterima dari pelatihan karyawan adalah: meningkatkan kepuasan kerja dan moral, meningkatkan motivasi, meningkatkan efisiensi dalam proses, menghasilkan keuntungan finansial, meningkatkan kapasitas untuk mengadopsi teknologi dan metode baru, meningkatkan inovasi dalam strategi dan produk, dan mengurangi pergantian karyawan.

Dalam konsep pendidikan, pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan profesional dan sikap pendidik sehingga mereka dapat meningkatkan pembelajaran siswa. Pelatihan merupakan bagian penting dari program persiapan guru, terutama untuk aspek pengajaran yang lebih mirip keterampilan dalam konsepsi mereka, tetapi ada banyak aspek penting lainnya dari

pengajaran yang hanya dapat dipupuk melalui strategi dan pengalaman reflektif.²²

Pelatihan guru juga diperlukan terutama di lingkungan saat ini untuk mengatasi tuntutan perubahan profesi. Guru yang terlatih berada dalam posisi yang lebih baik untuk mendidik siswa. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan guru tentang materi pelajaran, metode pengajaran, dan lain lain.

4. Pengaruh Pelatihan dengan Prestasi Kerja

Guru adalah jantung dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa. Mereka memfasilitasi pembelajaran siswa dan memastikan bahwa mereka berkembang secara akademis sehingga mereka memenuhi potensi mereka dan menemukan karier yang bermakna.

Guru dan kualitas pengajaran mereka sekarang diakui secara luas sebagai yang paling kritis dari banyak faktor penting yang bergabung untuk menciptakan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sebuah studi tentang pelatihan guru universitas di kota kembar Pakistan. (Islamabad dan Rawalpindi) mengungkapkan bahwa pelatihan terkait pekerjaan memiliki dampak signifikan pada prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan menjadi besar dengan meningkatkan pelatihan karyawan. Di sektor pendidikan, pelatihan sangat penting untuk membuat karyawan memahami apa yang diminta dari mereka dan apa yang seharusnya mereka berikan pada pekerjaan. Program penilaian kebutuhan pelatihan harus melibatkan analisis pekerjaan yang lengkap, dan program pelatihan berdasarkan analisis pekerjaan.²³ penelitian serupa juga dilakukan oleh Sohail Imran Khan dari Universitas Lebanon

²² Dolores Mensah Hervie dan Ernest Christian Winful, "Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School)," *Journal of Human Resource Management*, t.t., 8.

²³ Zahra Idrees dkk., "Effect of Salary, Training and Motivation on Job Performance of Employees," *American Journal of Business*, t.t., 4.

French dan Nabaz Nawzad Abdullah dari University of Kurdistan – Hawler. Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah elemen penting dari manajemen sumber daya manusia untuk setiap lembaga pengajaran dan terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dengan produktivitas dan kinerja guru. Temuan ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan dengan produktivitas guru²⁴

Pelatihan berarti proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Syamsul Rizal dan Sel Ninggarwati hasil penelitiannya menunjukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 58,8% sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain.²⁵

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Agnes Tri Agata dan Aditya Wardhana. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Bandung) Unit Commercial Passenger Marketing. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar

²⁴ Sohail Khan dan Nabaz Nawzad Abdullah, “The Impact of Staff Training and Development on Teachers’ Productivity,” *Economics, Management and Sustainability* 4, no. 1 (30 April 2019): 37–45, <https://doi.org/10.14254/jems.2019.4-1.4>.

²⁵ Wiwin, Syamsu Rizal Wiwin dan SEL Ninggarwati, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT TELADAN PRIMA GROUP,” 3.

42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini²⁶

Niar Syah Liany dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 32,9% sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain.²⁷

Beberapa penelitian yang telah dipaparkan tersebut memberikan bukti yang kuat bahwa pelatihan merupakan faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja.

Dari sekian banyak penelitian yang telah dipaparkan, sebagian hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan dengan prestasi kerja. Hal ini juga diperkuat *Human Capital Theory*. Teori tersebut menyebutkan bahwa pengetahuan dan ketrampilan seseorang didapatkan melalui berbagai aktifitas pendidikan seperti sekolah, kursus dan pelatihan.²⁸

Todaro mengungkapkan bahwa *human capital* dapat diukur melalui bidang pendidikan dan kesehatan. Pelatihan dapat menjadi nilai tambah seseorang. Hal ini dapat dijelaskan apabila semakin sering seseorang mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan ketrampilannya semakin tinggi. Pengukuran indikator pelatihan dapat dilakukan dengan mengetahui

²⁶ Agnes Tri Agata dan Aditya Wardhana, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Bandung) Unit Commercial Passenger Marketing,” t.t., 12.

²⁷ Niar Syah Lani, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey,” 2014, 234.

²⁸ Erlin Emilia Kandou, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado),” t.t., 78.

seberapa banyak pelatihan yang telah diikuti. Indikator tersebut merupakan ukuran yang tepat untuk menentukan kualitas kerja seorang guru. Guru yang sering mengikuti pelatihan apabila dibandingkan dengan guru yang jarang atau hampir tidak pernah mengikuti pelatihan pasti akan memiliki perbedaan kemampuan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja guru tersebut.

C. Gaji

1. Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada beberapa pengertian para ahli tentang gaji, salah satu pendapat menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru, gaji adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.²⁹ Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya.³⁰ Kemudian Simamora juga menyatakan bahwa Gaji adalah imbalan atas jasa yang diberikan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.³¹

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud gaji adalah pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas

²⁹ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, kedua (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2013), 95.

³⁰ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 196.

³¹ Kus Daru Widayati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi” 3, no. 1 (2019): 18.

pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Gaji juga bisa didefinisikan sebagai balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

2. Pentingnya gaji

Bratton & Gold, berepndapat bahwa gaji pokok adalah pembayaran berkala tetap untuk karyawan non-manual yang biasanya dinyatakan dalam jangka waktu tahunan, dibayar per bulan dengan umumnya tidak ada tambahan untuk produktivitas. Surbhi juga mendefinisikan gaji sebagai jumlah tetap yang dibayarkan kepada karyawan secara berkala untuk kinerja dan produktivitas mereka.

Tujuan dasar dari seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan atau yang dikenal gaji. Pada prinsipnya, pemberian gaji ini merupakan timbal balik dari lembaga/organisasi kepada karyawannya yang telah melaksanakan tugasnya sesuai kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Gaji digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan perumahan. Suatu kegiatan yang dilakukan pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Pada umumnya pemberian gaji yang adil akan menguntungkan bagi karyawannya serta keuntungan juga akan diperoleh oleh lembaga/organisasi yang bersangkutan. Secara umum tujuan pemberian gaji adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan hak karyawan, seseorang yang telah melaksanakan tugas/tanggung jawabnya, ia berhak mendapatkan balasan dari pihak lembaga/organisasi berupa gaji
- b. Memberikan rasa keadilan, Pemberian gaji didasarkan kepada kinerjanya. Pemberian dilakukan tanpa ada diskriminasi dan secara adil.
- c. Memperoleh karyawan yang berkualitas, Pemberian gaji yang memadai akan menarik pelamar yang berkualitas untuk bergabung dengan lembaga/organisasi tersebut. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan kurang atau tidak memadai, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau bahkan tidak berkualitas

- d. Mempertahankan karyawan, Adanya gaji yang layak akan mencegah karyawan untuk keluar dari lembaga/organisasi. Gaji yang memadai akan membuat karyawan terus bertahan dan bekerja lebih baik
- e. Menghargai karyawan, Pemberian gaji merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Pengendalian biaya, Pemberian gaji yang layak akan mengurangi pengeluaran rekrutmen dan seleksi dikarenakan tidak ada karyawan yang keluar dan memilih bertahan dengan lembaga/organisasi sampai masa pension.
- g. Memenuhi peraturan pemerintahan, Pemberian gaji harus sesuai kebijakan pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah maka akan terhiindar dari berbagai sanksi.
- h. Menghindari konflik, Pemberian gaji yang layak dan sesuai dengan tingkat kesulitan seseorang dapat meminimalisir konflik yang timbul karena adanya kecemburuan sosial diantara para karyawan.

3. Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja

Gaji adalah balas jasa atau imbalan yang diterima oleh seseorang akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang maupun tunjangan.

Pada penelitian yang dilakukan kalista sekar widena dan Bambang swasto sunuharyo menunjukkan bahwa Gaji karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,295.³²

Penelitian serupa juga dilakukan Paulus saweduling terkait pengaruh gaji terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan terhadap guru di smp negeri kabupaten kepulau

³² Kalista Sekar Widena Dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja KaryawanN," t.t., 34.

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaji dengan prestasi kerja guru.³³

Yuniarti anwar dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan menyatakan bahwa Gaji berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X1 sebesar 2,383, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0124, maka $t_{hitung} (2,383) > t_{tabel} (2,0124)$.³⁴

Beberapa penelitian yang telah dipaparkan tersebut memberikan bukti yang kuat bahwa gaji merupakan faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja. Besarnya gaji yang didapat oleh seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Besarnya gaji tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Beberapa penelitian mengidentifikasi gaji yang ditemukan berhubungan dengan prestasi kerja

Dari sekian banyak penelitian yang telah dipaparkan, sebagian hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaji dengan prestasi kerja. Hal ini juga diperkuat *Teori Ekuitas Buchan et al.* Teori tersebut menyebutkan bahwa apa yang dilakukan dalam bekerja setara dengan apa yang didapat

³³ Paulus Saweduling, “Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan TalaUD,” 2013, 32.

³⁴ yuniarti Anwar, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan” 8 (2017): 25.

dari pekerjaan.³⁵ Prestasi kerja yang dicapai seseorang tentu telah melalui proses panjang yang meliputi pengorbanan, upaya, status, pengalaman, pengetahuan dan ketrampilan selama bekerja. Maka output yang didapatkan dari lembaga/organisasi salah satunya adalah gaji yang sepadan. Menurut Edwaed Lawer perbedaan jumlah gaji yang diterima oleh seseorang dan jumlah yang mereka duga tditerima oleh orang lain dapat mempengaruhi kepuasan terhadap gaji.³⁶ Kepuasan terhadap gaji tersebut yang akhirnya mempengaruhi prestasi kerja seseorang selama bekerja.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja dapat diartikan sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat dalam bekerja. Menurut Sondang P. Siagian berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian motive kerja dari atasan kepada bawahannya sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.³⁷

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh M.Manulang yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager memberikan semangat, dorongan dan inspirasi kepada orang lain/karyawan untuk melakukan suatu tindakan. Dorongan ini diberikan untuk

³⁵ Ojeleye Yinka Calvin, "The Impact of Remuneration on Employees' Performance : A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State," *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 4, no. 2 (Maret 2017): 35, <https://doi.org/10.12816/0037554>.

³⁶ Tua Efendi Hariandja Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 243.

³⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 232.

menggiatkan karyawannya agar semangat dan mencapai hasil kerja secara optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peniliti menyimpulkan bahwasnya motivasi merupakan dorongan/alasan seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini merupakan motivasi kerja yang artinya dorongan/alasan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya motivasi ini dapat menggiatkan seseorang/karyawawn menjadi lebih semangat dan mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua berdasarkan sumbernya yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.³⁸ Motivasi instrinsik merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan tindakan secara sadar sesuai kebutuhan dirinya sendirinya tanpa ada paksaan dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan berdasarkan dorongan/perintah dari orang lain.

2. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja secara sederhana dapat diartikan dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan. adanya motivasi bisa timbul dari dalam diri seseorang yang disebut motivasi intrinsik atau dari luar yang disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan dorongan seseorang untuk bekerja yang timbul berdasarkan keinginan, minat dan keingintahuan. Sedangkan, motivasi ekstrinsik merupakan dorongan seseorang untuk bekerja yang timbul karena keinginan menerima ganjaran atau menghindari hukuman.

Pada dasarnya sekolah bukan saja mengharapkan guru yang mampu, cakap dan terampil, tetapi mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan dan keterampilan guru, tidak ada artinya bagi sekolah, jika para guru tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan

³⁸ Darsono Prawironegoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 135.

keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena dengan motivasi dapat diharapkan bagi setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.³⁹

Wekley dan Yukl mengemukakan motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Diartikan juga hal atau keadaan menjadi motif. Dalam As'ad dikemukakan beberapa ciri-ciri motif individu sebagai berikut:

- a. Motif adalah majemuk. Dalam setiap perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan akan tetapi terdapat beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.
- b. Motif dapat berubah-ubah. Motivasi sangat dinamis dan dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan individu.
- c. Motif antar individu berbeda-beda. Dalam suatu pekerjaan yang sama, terdapat perbedaan motif antar individu.
- d. Beberapa motif tidak disadari individu. Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari, sehingga beberapa dorongan (needs) yang muncul seringkali ditekan di bawah sadarnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Keberhasilan seorang guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berpengaruh pada hasil kerja yang diperoleh.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung akan berprestasi tinggi. Maka sebaliknya, guru yang memiliki motivasi rendah dalam mengajar, cenderung akan rendah prestasi kerjanya dalam mengajar. Motivasi kerja yang lebih baik akan menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Hasilnya konsisten dengan hasil yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Frederick Herzberg yang menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, faktor individu dan faktor situasional.

Pada faktor individu, jika seseorang melihat jalur kinerja tinggi untuk memenuhi kebutuhan mereka,

³⁹ Samsidar opt

maka itu akan mengikuti jalur itu. Sementara menyebutkan faktor situasional adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasarnya rendah, maka kinerjanya akan rendah dan jika kemampuannya tinggi tetapi motivasi rendah, kinerjanya akan rendah, atau sebaliknya.

Adanya Motivasi kerja merupakan dorongan/alasan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menggiatkan seseorang/karyawawn menjadi lebih semangat dan mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Puguh Dwi Cahyono, Dkk hasil hipotesis penelitian, dapat dikatakan sesuai dengan hipotesis motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian dengan judul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang dilakukan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 70,3% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain.⁴⁰

Theodora Yatipai, dkk dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado menyebutkan bahwa hasil analisis yang di dapat nilai koefisien produk moment yaitu sebesar 0,685 yang menunjukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sehingga Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 46,5% terhadap Prestasi Kerja karyawan dan 53,5 % lainnya di

⁴⁰ Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid, dan Mochammad Djudi Mukzam, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang),” t.t., 34.

tentukan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.⁴¹

Penelitian dengan variabel serupa juga dilakukan oleh Ibnu Sina, dkk dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ini berarti bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 61,6% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.⁴² Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja.

Beberapa penelitian yang telah dipaparkan tersebut memberikan bukti yang kuat bahwa motivasi merupakan faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja

Motivasi kerja ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan penggerak motivasi kerja yang menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja.

Ada beberapa unsur penggerak motivasi kerja menurut Sagin yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja yaitu:⁴³

a. Kinerja (*achievement*)

Seseorang yang mempunyai keinginan bekerja menjadi suatu kebutuhan yang dapat mendorongnya mencapai sasaran. Seperti yang dijelaskan McClend bahwa seseorang yang menganggap bekerja sebagai suatu

⁴¹ Theodora Yatipai, John Montolalu, dan Sonny Gerson Kaparang, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado," 2015, 32.

⁴² Ibnu Sina, Aji Ratna Kusuma, dan DB. Paranoan, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda" vol 3 no 1 (2015): 21.

⁴³ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 133.

kebutuhan dan telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang, biasanya akan lebih positif dalam bersikap, berani mengambil risiko yang telah diperhitungkan sebelumnya untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan/pengakuan dari hasil kerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas hasil kerja akan menjadi kepuasan batin yang lebih tinggi daripada bentuk penghargaan berupa barang/hadiah. Bentuk penghargaan berupa piagam/medali juga menjadi perangsang yang kuat dibandingkan penghargaan berupa bonus/uang

c. Tantangan (*Challenge*)

Suatu sasaran yang menantang akan menjadi penggerak motivasi seseorang untuk menyelesaikannya lebih baik. Adanya tantangan menyebabkan seseorang merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat sasaran. Pekerjaan yang tidak menantang tidak akan menjadi penggerak motivasi dan cenderung menjadi kegiatan rutin keseharian saja.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi kerja untuk turut bertanggung jawab. Adanya tanggung jawab menjadikan seseorang bekerja sebagai perwujudan adanya kesadaran melaksanakan kewajiban. Apabila kewajibannya tidak terlaksana dengan baik, maka seseorang tersebut akan turut merasakan dampaknya.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang yang didapat melalui pengalaman kerja maupun kesempatan untuk maju, akan menjadi perangsang kuat bagi seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan bersemangat dan lebih baik. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja nantinya.

f. Keterlibatan (*Involvement*)

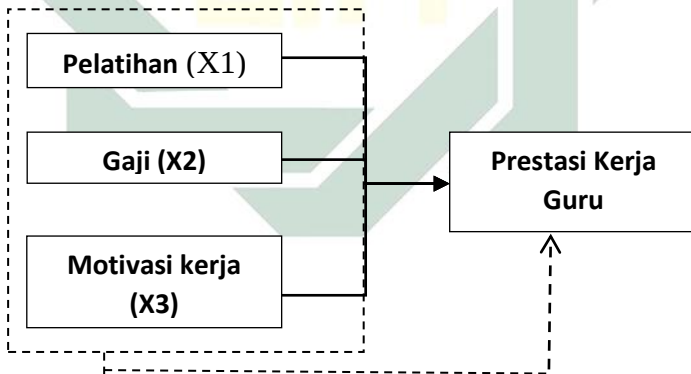
Rasa ikut telibat dalam proses pengambilan keputusan atau dapat berupa “kotak saran” dari tenaga

kerja, sebagai masukan untuk manajemen lembaga/organisasi, merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan merasa dihargai dalam lingkup kerja lembaga/organisasi. Adanya rasa keterlibatan selain menimbulkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab, tetapi juga menumbuhkan mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menyelesaikan setiap tugasnya dengan profesional.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Bekerja dengan adanya kesempatan atau harapan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib akan menjadi perangsang untuk bekerja produktif. Kesempatan tersebut dapat berupa kenaikan jabatan atau jenjang karir dari tingkat bawah sampai tingkat atas.

E. Kerangka Teoritis



Bagan 2.1
Kerangka Teoritis

Keterangan :

Pengaruh secara parsial : _____

Pengaruh secara simultan : - - - - -

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya hendak dibuktikan melalui kegiatan penelitian. Ada juga yang mengartikan jawaban sementara atas pertanyaan ilmiah yang diajukan dalam rumusan masala, dan kepastian benar atau salahnya masih perlu diuji berdasarkan pengumpulan data lapangan.⁴⁴

Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan variabel X1 (Pelatiham), X2 (Gaji), X3 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja Guru), maka berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pikir di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja guru SMP Islam di Surabaya.
- b. Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja guru SMP Islam di Surabaya

⁴⁴ Imam Bawani, Metodologi Penelitian Pendidikan Islam, (Sidoarjo:Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), 71

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, gaji dan motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya”. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang memaparkan data yang terdiri dari angka-angka yang kemudian diolah menggunakan prosedur statistik.⁴⁵

Penelitian kuantitatif memfokuskan pada variabel-variabel yang digunakan sebagai obyek penelitian untuk memecahkan masalah dan menghasilkan sebuah keputusan-keputusan yang hasilnya berupa angka. Berdasarkan data yang berupa angka, maka teknik yang digunakan untuk menganalisis adalah menggunakan rumus statistic.⁴⁶ Maka peneliti ingin meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan, gaji dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja guru madrasah.

2. Rancangan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dengan metode kuantitatif untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kemudian akan dicari seberapa besar pengaruh variabel independent dengan variabel dependen tersebut.⁴⁷

⁴⁵ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenasamedia Group, 2007), 38.

⁴⁶ Imam Bawani, *Metodelogi Penelitian Pendidikan Islam* (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), 107.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 8.

Adapun rancangan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan masalah penelitian dan tujuan penelitian sesuai dengan masalah dan teori yang akan dibahas yaitu tentang “Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya”
- b. Peneliti melakukan observasi awal untuk menentukan objek penelitian.
- c. Menentukan konsep dan menggali kepustakaan terkait “Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya”.
- d. Pembuatan kuisioner terkait pelatihan, motivasi kerja, gaji dan prestasi kerja guru madrasah disertai data demografi responden
- e. Peneliti melakukan observasi untuk membagikan kuisioner atau angket yang telah disusun.
- f. Pemberian nilai atau value terhadap hasil angket atau kuisioner untuk memudahkan peneliti mengkaji hasilnya
- g. Melakukan analisis data yang dihasilkan berdasarkan nilai-nilai yang ditetapkan untuk mendapat kesimpulan tentang “Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya”

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ilmiah adalah faktor yang selalu berubah-ubah, atau suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Dalam penelitian variabel dikenal sebagai suatu atribut yang dianggap mencerminkan atau mengungkapkan konsep atau konstruksi dalam penelitian.⁴⁸

Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*Variabel independent*) dan variabel terikat (*Variabel dependent*). Variabel bebas adalah kondisi yang oleh peneliti dimanipulasi untuk menerangkan hubungannya dengan

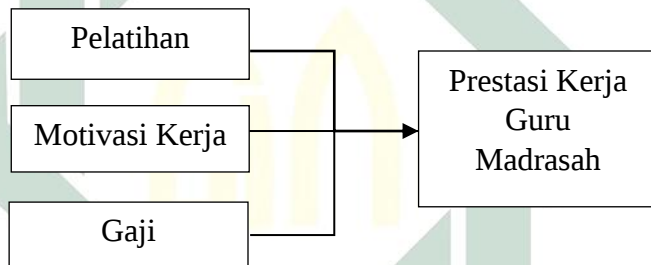
⁴⁸ H.M.Djunaidi Ghony, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* (Malang: Uin-Malang-Press, 2009), 117.

fenomena yang diobservasi.⁴⁹ Pada umumnya variabel bebas dinotasikan dengan simbol “X”. Ada tiga variabel bebas pada penelitian ini yang dapat dijabarkan sebagai berikut: X1=Pelatihan, X2=Gaji, dan X3=Motivasi Kerja.

Sedangkan yang dimaksud variabel terikat adalah kondisi yang berubah ketika peneliti megintroduksi, mengubah, mengganti variabel bebas. Variabel ini biasa dilambangkan dengan variabel “Y”. Adapun variabel terikat pada penelitian ini yaitu: Y=Prestasi Kerja Guru.

Model hubungan antara variabel tersebut ditunjukkan dalam gambar paradigma penelitian berikut:

Bagan 2.2
Paradigma Penelitian



2. Definisi Operasional

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan, gaji dan motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya , agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mengartikan kosa kata yang akan dibahas pada penelitian ini, berikut adalah ulasan kosa kata :

a. Pelatihan

Usaha meningkatkan kemampuan intelektual karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, juga sebagai persiapan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dari sebelumnya. Pelatihan sebagai variabel X1, dalam pengukurannya menggunakan skala ordinal

⁴⁹ Wina Sanjaya, *Penelitian pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), 95.

b. Gaji

Balas jasa atau imbalan yang diterima oleh seseorang akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang. Gaji sebagai variabel X2, dalam pengukurannya menggunakan skala ordinal.

c. Motivasi Kerja

Kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan berdasarkan kemampuan dan kemauannya. Motivasi kerja sebagai variabel X3, dalam pengukurannya menggunakan skala likert

d. Prestasi Kerja

Tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas atau beban kerja yang telah diukur atau dinilai serta harus adanya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja dalam mencapai tujuan perseorangan atau organisasi. Prestasi kerja guru sebagai Y dalam pengukurannya menggunakan skala likert

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁵⁰ Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi menurut Joko Subagyo adalah obyek penelitian sebgaisasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data.⁵¹

Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan unsur obyek sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Guru Madrasah di Surabaya. Adapun sampel yang diambil adalah di

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 173.

⁵¹ Asrof Syafi'i, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: eLKAF, 2005), 137.

kerucutkan kedalam 4 kecamatan di Surabaya yaitu Kec. Gayungan, Kec. Wonocolo, Kec. Jambangan dan Kec. Wonokromo.

Berikut tabel rincian populasi penelitian ini:

Tabel 2.1
Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	MI Ittaqu	13
2.	MI Al Hidayah	9
3.	MI Darussalam	22
4.	MI El Rahmah Plus Qiraati	15
5.	MI Hasanuddin	18
6.	MI Masjid Al Akbar	30
7.	MI Al Ikhlas	10
8.	MI Baiturrahman	9
9.	MI Pers Min	14
10.	MI Raden Rahmat	13
11.	MI Yapisthon	10
12.	MTs Ittaqu	22
13.	MTs At Tauhid	15
14.	MTs Budi Dharma	8
15.	MA Ittaqu	7
16.	MA At Tauhid	22
Jumlah		237

Sumber: emispendis.kemenag.do.id

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵² Menurut Ibnu Hadjar, sampel adalah kelompok kecil individu yang dilibatkan dalam penelitian dan sampel ini dipilih dari kelompok yang lebih besar diobyek penelitian.

Pengambilan sampel dilakukan karena besarnya jumlah poulasi sehingga tidak memungkinkan untuk dilakukan penelitian secara keseluruhan, maka dapat digunakan sampel

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 174.

yang diambil dari populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sebanyak jumlah populasi yang telah disebutkan pada tabel 2.1

3. Teknik Sampling

Ada dua teknik sampling yang secara umum digunakan dalam penelitian, yaitu teknik probability sampling dan teknik non probability sampling. Pada probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Dalam Teknik ini semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, sedangkan pada teknik non probability sampling tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian.⁵³

Dengan demikian, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan menggunakan sampel acak sederhana yang artinya setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperoleh melalui. Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti sesuai standar prosedur yang sistematis untuk memperoleh data penelitian.

Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

⁵³ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 196.

2. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei.⁵⁴

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia.⁵⁵ Seperti halnya data karyawan berprestasi selama 5 tahun terakhir.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang peneliti perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Metode analisis pada tahap ini adalah menguji validitas dan realibitas instrument dengan pendekatan test berulang dan angket. Di samping itu, juga menggunakan rumus Person Product Moment. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data dengan tahap-tahap sebagaimana berikut:

1. Editing

Editing inibertujuan untuk menelitiulang isian pada lembar pengumpulan data. Di sini, data sudah lengkap dan cukup baik sebagai upaya menjaga kualiiitas data. Hal itu dlakukan dengan tujuan agar dapat diproses lebih lanjut untuk dilakukan uji hipotesis.

2. Coding

Coding bertujuan untuk mengklarifikasikan jawaban responden berdasarkan kriteria tertentu. Klarifikasi ini ditandai dengan kode tertentu yang berbentuk angka

3. Data entry

⁵⁴ Cholid Narbuko dan Ahmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 76.

⁵⁵ Sanapiah Faisal, *Format-format Penelitian Sosial*, 53.

Data entry adalah memasukkan data yang didapat ke dalam master table atau database komputer sebelum sampai pada tahap analisa

4. Tabulating

Tabulating adalah penyajian matematis dalam bentuk table atau daftar yang disusun dan ditampilkan ke dalam kolom baris⁵⁶

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus regresi linier untuk mengetahui apakah variable X dapat mempengaruhi variabel Y. Perhitungan rumus regresi linier dengan menggunakan program SPSS.

Rumus regresi liner sebagai berikut:

$$Y=a+bx$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

x : skor variabel bebas

a : interocept condtant

b : koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas.

F. Validitas dan Reliabilitas

Langkah awal sebelum instrument penelitian digunakan untuk pengumpulan data. Maka perlu adanya validitas dan reliabilitas untuk menguji kevalidan dari kuisioner tersebut.

1. Validitas

Validitas alat ukur kevalidan suatu instrumen. Validitas digunakan unuk mengukur apakah instrument yang digunakan benar-benar tepat untuk digunakan dalam penelitian. Suatu instrument dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi skor hasil yang tampak mendekati nilai skor murni atau yang distandardkan. Sehingga, semakin mendekati nilai skor murni berarti semakin tinggi validitas instrument dan semakin baik untuk digunakan. Berikut ini adalah rumus *pearson product Moment*:

⁵⁶ Aziz alimul hidayat, *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 35.

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

N = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel X dan Y (nilai korelasi)

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y

$\sum r$ = Koefisien korelasi

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan membandingkan r hitung dan r tabel.

- Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrument dianggap valid
- Jika r hitung $< r$ tabel maka instrument dianggap tidak valid sehingga instrument tidak dapat digunakan untuk penelitian

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi instrument yang bersangkutan. Suatu instrument dinyatakan reliabel apabila mendapatkan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel dan tidak reliabel menggunakan *alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan menggunakan *Tek Cronbach Alpha*. Koefisien *alpha* dikembangkan oleh Cronbach sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi-item atau juga sering digunakan untuk mengukur reliabilitas pada skala likert. Standard yang digunakan untuk menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen adalah nilai *Alpha Cronbach*-nya harus lebih besar dari 0.6⁵⁷.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

⁵⁷ Uma Sekaran, *Research Methods For Business* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 182.

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir /item

V_t^2 = varian total

G. Instrumen Penelitian

Instrumen pengukur variabel atau biasa disebut instrumen yang digunakan untuk berbagai desain penelitian. Untuk instrumen penelitian ini yang akan dipakai sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah selebaran pertanyaan yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pertanyaan yang diberikan.⁵⁸

2. Skala

Skala pengukuran adalah alat untuk mengukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan kepada responden apabila responden selesai menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.⁵⁹

⁵⁸ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, 139.

⁵⁹ Juliansyah Noor, 125.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

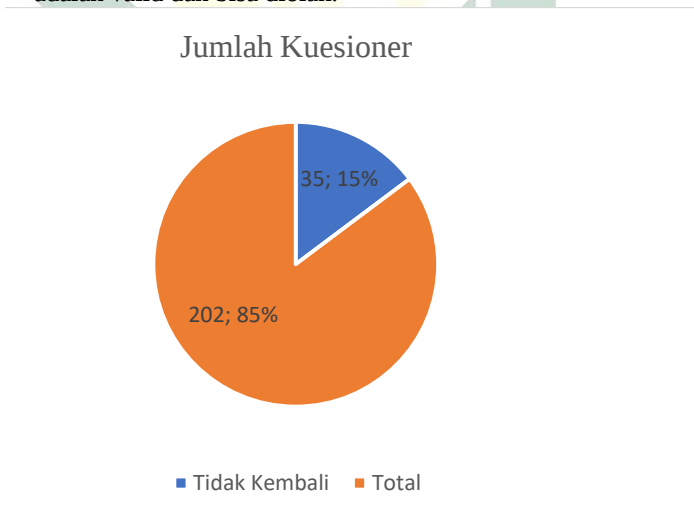
A. Hasil Penelitian

1. Analisis Demografi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah guru madrasah meliputi MI, MTs dan MA yang ada di Surabaya. Data dalam penelitian diperoleh dengan cara mengantarkannya langsung kepada lembaga dan membagikan kuesioner sesuai jumlah guru yang ada pada madrasah tersebut.

Pengumpulan data selama 3 minggu terhitung sejak 2-16 Desember 2019. Peneliti menetapkan waktu seminggu bagi sekolah untuk menyelesaikan kuesioner yang telah diserahkan untuk diisi sesuai dengan fakta dan pengalaman dari guru tersebut.

Total sampel keseluruhan dalam penelitian sebanyak 237 responden. Grafik 4.1 menggambarkan pengembalian kuesioner yang telah disebarkan sebanyak jumlah responden (100%). Total kuisisioner yang kembali sebanyak 202 (85,24%). Sedangkan kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 35 (14,76%). Dari keseluruhan kuisisioner yang kembali ke peneliti adalah valid dan bisa diolah.



Grafik 4.1 Total Responden

Responden adalah orang yang memberikan informasi atau data atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini. Responden dituntut memberikan jawaban yang benar sebagai keperluan penelitian dan akan diujikan. Dari 202 kuesioner yang diolah dalam penelitian ini, gambaran umum responden dilihat berdasarkan usia (tabel 4.1), jenis kelamin (Tabel 4.2), status perkawinan (tabel 4.3), pendidikan terakhir (tabel 4.4), masa kerja (tabel 4.5), jumlah pelatihan (4.6), dan pendapatan/gaji (4.6)

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frequency	Percent
19-28	78	38.8
29-39	66	32.8
40-49	36	17.9
50-60	19	9.5
61-65	2	1.0
Total	201	100.0

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 201 rsponden guru madrasah dalam penelitian ini terdapat 78 responden rentang usia 19th- 28th dengan presentase sebesar 38.8%, ada sebanya 66 responden rentasng usia 29th – 39th dengan presentase sebesar 32.8%, ada sebanyak 19 responden rentang usia 40 th - 49th dengan presentase 17.9%, ada sebanyak 19 responden rentang usia 50th – 60th dengan presentasi 9.5%, dan yang paling sedikit ada sebanyak 2 responden dengan rentang usia 61th – 65th dengan nilai presentase 1.0%. sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini berusia 19th – 28th sebanyak 78 orang dengan nilai presentase sebesar 38.8 %.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	74	36.8
Perempuan	127	63.2
Total	201	100.0

Berdasarkan data yang ada di atas jelas menunjukkan bahwa dari 201 responden yang ada pada penelitian ini terdapat 74 responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 127 berjenis kelamin perempuan dengan masing-masing nilai persentasinya sebesar 36.8% dan 63.2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frequency	Percent
Belum	63	31.3
Kawin	131	65.2
Janda/duda	7	3.5
Total	201	100.0

Data yang ada di atas menunjukkan dengan jelas bahwa sebagian yang berstatus kawin sebanyak 131 responden dengan presentase 65.2%, sedangkan yang berstatus belum kawin sebanyak 63 responden dengan presentase 31.3%, dan sisanya 7 responden berstatus janda/dua dengan presentase 3.5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berstatus kawin atau sudah menikah.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent
SMA	8	4.0
Diploma	7	3.5
Sarjana	177	88.1
Pascasarjana	9	4.5
Total	201	100.0

Berdasarkan data yang ada di atas jelas menunjukkan bahwa dari 201 responden yang ada pada penelitian ini terdapat 8 responden memiliki tingkat pendidikan SMA yang setara dengan 4.0%. Kategori yang berpendidikan Diploma terdiri

dari 7 responden setara dengan 3.5%. Untuk yang berpendidikan Sarjana terdiri dari 177 responden setara dengan 88.1%, dan yang berpendidikan Pascasarjana terdiri dari 9 responden setara dengan 4.5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
0-9	128	63.7
10-19	52	25.9
20-29	17	8.5
30-39	4	2.0
Total	201	100.0

Berdasarkan data diatas ada sebanyak 128 responden yang ditunjukkan dengan angka “1” dengan masa kerja 0-9 Tahun lamanya menjadi guru madrasah. Angka “2” menandakan masa kerja 10-19 tahun dengan responden sebanyak 52 orang. Ada sebanyak 17 responden yang ditunjukkan dengan angka “3” dengan masa kerja 20-29 tahun. Dan paling sedikit ada sebanyak 4 responden yang ditunjukkan dengan angka “4” dngan masa kerja 30-39 tahun lamaya menjadi guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata rata responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 0-9 tahun.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan

Pelatihan	Frequency	Percent
0	137	68.2
1 Kali	29	14.4
2 Kali	17	8.5
3 Kali	18	9.0
Total	201	100.0

Berdasarkan data yang ada di atas jelas menunjukkan bahwa dari 201 responden yang ada pada penelitian ini terdapat 137 responden tidak sama sekali mengikuti pelatihan, yang mengikuti pelatihan sebanyak 1 kali berjumlah 29 responden, sedangkan yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 2 kali berjumlah 17 responden dan sisanya 18 responden telah mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tidak pernah mengikuti pelatihan

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frequency	Percent
Kurang 500.000	36	17.9
500 s.d 1500rb	104	51.7
1500 s.d 2500rb	39	19.4
Lebih dari 2500rb	22	10.9
Total	201	100.0

Data yang ada di atas menunjukkan dengan jelas bahwa sebagian yang berstatus menikah sebanyak 36 responden berpendapatan kurang 500.000, sedangkan yang berpendapatan 500 s.d 1500rb berjumlah 104 responden, untuk yang berpendapatan 1500 s.d 2500rb berjumlah 39 responden, dan sisanya 22 responden berpendapatan Lebih dari 2500rb. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki pendapatan 500 s.d 1500rb.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang dipakai dapat sesuai dengan sasaran yang akan dituju dalam penelitian. Berdasarkan r tabel, nilai Pearson Correlation dengan N (total responden)=20 dan tingkat signifikansi (P) untuk uji satu arah 0.05 adalah 0.4227. Tabel di bawah ini memperlihatkan nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan di dalam penelitian ini:

a. Hasil uji validitas Motivasi Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	r hitung	Ket
M1	,740**	Valid
M2	,863**	Valid
M3	,740**	Valid
M4	,654**	Valid
M5	,776**	Valid
M6	,663**	Valid
M7	,536*	Valid
M8	,863**	Valid
M9	,740**	Valid
M10	,769**	Valid
M11	,732**	Valid
M12	,795**	Valid
M13	,620**	Valid
M14	,776**	Valid
M15	,795**	Valid
M16	,560*	Valid
M17	,484*	Valid
M18	,740**	Valid

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja bernilai diatas 0.4227. Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 18 item kuesioner ini sudah valid.

b. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No	r hitung	Ket
P1	,830**	Valid
P2	,840**	Valid
P3	,847**	Valid
P4	,597**	Valid
P5	,759**	Valid
P6	,871**	Valid
P7	,784**	Valid
P8	,800**	Valid
P9	,709**	Valid
P10	,728**	Valid
P11	,800**	Valid
P12	,748**	Valid
P13	,777**	Valid

No	r hitung	Ket
P14	,871**	Valid
P15	,847**	Valid
P16	,830**	Valid
P17	,709**	Valid
P18	,871**	Valid

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja bernilai diatas 0.4227. Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 18 item kuesioner ini sudah valid. Uji Reliabilitas

3. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten meskipun dilakukan berulang-ulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas nilai 0,70.

Ukuran reliabilitas (Nilai alpha)

- Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah

Berikut ini adalah hasil analisis SPSS terkait uji reliabilitas dari kuesioner Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Nilai Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.862	18

Berdasarkan tabel 4.10. diatas, nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,862. Hal itu menunjukkan nilai reliabilitas tinggi karena nilai *Cronbach Alpha* >0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dinilai cukup reliabel dan diterima untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.11
Nilai Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.879	18

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,879. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja dinilai sangat reliabel dan diterima untuk analisis selanjutnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.12
Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 _a	,361	,351	,23880
Predictors: (Constant), Motivasi, Jumlah Pelatihan, Pendapatan perbulan				

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0,361 yang artinya 36%. Hal ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara simultan (sama-sama) berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).

Tetapi hal ini belum menunjukkan benar atau tidak. Maka perhatikan hasil analisis regresi liniear dengan uji F dan uji t berganda dibawah ini:

a. Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Ada dua cara yang bisa kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Masing-masing dari dua cara tersebut akan kami paparkan sebagaimana berikut:

Sebagaimana tabel coefficien di atas, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel independen dengan nilai signifikansi 0,00. Nilai tersebut dapat dilihat dari table ANOVA berikut:

Tabel 4.13
Tabel Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,340	3	2,113	37,055	,000 ^b
Residual	11,234	197	,057		
Total	17,574	200			
a. Dependent Variable: PrestasiKerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Jumlah Pelatihan, Pendapatan perbulan					

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.
- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Artinya X1, X2, dan X3 secara simultan TIDAK berpengaruh terhadap Y.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 (= 0,00). Karena nilai Sig. $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1), gaji (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y)

Cara kedua, berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel:

- a. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis diterima. Artinya X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.
- b. Sebaliknya, Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka hipotesis ditolak. Artinya X1, X2 dan X3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y

Menurut Tabel F. , jika independent 3 dan sampel lebih dari 201, maka $F = 2.65$

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 37,055. Karena nilai F hitung $37,055 > F$ tabel 2,65, maka dapat disimpulkan bahwa

pelatihan (X1), motivasi kerja (X3), dan gaji (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent. Dalam hal ini ada dua acuan yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, yang pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig.), dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel.

Tabel 4.14

Tabel Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,179	,098		12,073	,000
Jumlah Pelatihan	,007	,017	,024	,424	,672
Pendapatan perbulan	,000	,013	-,001	-,017	,986
Motivasi	,206	,020	,602	10,471	,000
a. Dependent Variable: PrestasiKerja					

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA

- a. Jika nilai Sig. < probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b. Jika nilai Sig. > probabilitas 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui bahwa:

- a. Nilai Signifikansi (Sig) variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar ,672 (atau 0.67). Karena nilai Sig. ,672 < (lebih besar daripada) probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).
- b. Nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi (X2) adalah sebesar ,000 (atau 0.00). Karena nilai Sig. ,000 < (lebih kecil daripada) probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja)
- c. Nilai Signifikansi (Sig) variabel Gaji (X2) adalah sebesar ,986 (atau 0.99). Karena nilai Sig. ,986 < (lebih besar daripada) probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa X3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).

Cara kedua, berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel:

1. Jika nilai T hitung > T tabel, maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Sebaliknya, Jika nilai T hitung < T tabel, maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui:

- a. Nilai t hitung Pelatihan (X1) adalah sebesar ,424 (atau 0,42). Karena nilai t hitung ,424 ≤ (lebih kecil daripada atau sama dengan) t tabel 1.65, maka dapat disimpulkan bahwa X1 secara parsial TIDAK berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).
- b. Nilai t hitung Motivasi kerja (X3) adalah sebesar 10,471 (atau 10,47). Karena nilai t hitung 10,471 > (lebih besar daripada) t tabel 1.65, maka dapat disimpulkan bahwa X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).

- c. Nilai t hitung Gaji (X_2) adalah sebesar $-,017$ (atau $-0,02$). Karena nilai t hitung $-,017 \leq$ (lebih kecil daripada atau sama dengan) t tabel $1,65$, maka dapat disimpulkan bahwa X_3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).
5. Pengujian Hipotesis Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja secara Simultan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya
- Berdasarkan hasil uji F seperti yang telah dipaparkan diatas. Nilai F hitung sebesar $37,055$ sedangkan F tabel sebesar $2,65$. Menunjukkan bahwa nilai F Hitung $> F$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti Pelatihan, gaji dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja guru madrasah di Surabaya.
6. Pengujian Hipotesis Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja secara Parsial Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya
- Berdasarkan hasil uji t yang telah dijelaskan sebelumnya. Hipotesis yang diterima hanya pada Motivasi Kerja, bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja guru madrasah di Surabaya. Sedangkan Pelatihan dan gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja guru madrasah di Surabaya

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah
- Guru sebagai sumber belajar siswa di kelas menjadi subjek yang mendapat tanggung jawab berat bagi sukses tidaknya program tersebut. Peranan guru sebagai pendidik yang handal dan berkualitas merupakan salah satu faktor yang strategis untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Karena tugasnya itulah ia dapat menambah kewibawaannya dan keberadaan guru sangat diperlukan masyarakat.
- Guru yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi

guru baru atau guru lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Demi mewujudkan semua itu, maka dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan.

Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan yang bertujuan untuk mengembangkan kecakapan, pengetahuan dan sikap kerja seseorang untuk memperbaiki ketrampilan kerja yang dimiliki. Dessler mendefinisikan pelatihan sebagai upaya yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau karyawan lama ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

Latihan-latihan yang diberikan pada guru akan mendorong guru bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan guru yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada guru dengan tujuan agar guru lebih siap dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Dengan demikian pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para guru yang akan dikembangkan, serta memberikan semangat dan membina guru agar mampu untuk bekerja mandiri dan membutuhkan kepercayaan diri sehingga prestasi kerja semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja. Dari analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi guru madrasah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja madrasah. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung Pelatihan (X1) adalah sebesar ,424 (atau 0,42). Karena nilai t hitung ,424 $\leq$ (lebih kecil daripada atau sama dengan) t tabel 1.65, maka dapat disimpulkan bahwa X1 secara parsial TIDAK berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).

Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Syamsul Rizal dan Sel Ninggarwati⁶⁰ dengan variabel serupa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 58,8%. Indri Novayanti Gala, H. Achmad Ramadhan dan Amram Rede⁶¹ dengan variabel serupa. Hasil penelitian yang dilakukan di SMP se-kota Poso menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi prestasi kerja guru sebesar 13,7%, sehingga penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang mendukung prestasi kerja.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Dwi Yuniarti dan Lingga⁶² di SMK Negeri 1 Muntok dengan variabel serupa menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi prestasi kerja guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil analisis responden pada penelitian ini terkait pelatihan yang pernah diikuti oleh guru madrasah di Surabaya, rata-rata responden adalah orang-orang yang tidak pernah mengikuti pelatihan sama sekali. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi hasil analisis yang dilakukan pada penelitian, sehingga hasil penelitiannya bertolak belakang dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang telah disebutkan diatas.

⁶⁰ Wiwin, Syamsu Rizal Wiwin dan SEL Ninggarwati, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Teladan Prima Group.”

⁶¹ Indri Novayanti Gala, “PEngaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso,” t.t., 5.

⁶² Dwi Yuniarti dan Lingga Lingga, “The Effect of Human Resource Training and Development on Improving Teacher Performance at Muntok 1 Vocational School,” *Efektor* 6, no. 1 (18 Maret 2019): 98, <https://doi.org/10.29407/e.v6i1.12794>.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Sehingga setiap guru diharapkan untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun terdapat faktor yang mempengaruhi kemampuan mengajar guru yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan daya penggerak atau pendorong yang ada pada diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dan menjamin kelangsungan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Luthans menyebut definisi motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Sedangkan Hasibuan mengatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tertanamnya motivasi pada diri guru tidak terlepas dari faktor-faktor kebutuhan. Motivasi erat kaitannya dengan kebutuhan, keduanya saling berkaitan dan sulit untuk dipisahkan. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap guru sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi kerja dalam berprestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja. Dari analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi guru madrasah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja madrasah. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi kerja (X_3) adalah sebesar 10,471 (atau 10,47). Karena nilai t hitung $10,471 > (\text{lebih besar daripada})$ t tabel 1.65, maka dapat disimpulkan bahwa X_2 secara parsial berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi

prestasi kerja seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Sina, dkk dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda.⁶³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ini berarti bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 61,6%. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Puguh Dwi Cahyono, Dkk Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja.⁶⁴

Penelitian lainnya dilakukan oleh Wihartuti, AT Soegito, Nurkolis⁶⁵ dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN di kabupaten Pematang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 33,9%. Selebihnya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan variabel lainnya.

⁶³ Ibnu Sina, Aji Ratna Kusuma, dan DB. Paranoan, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda," 35.

⁶⁴ Cahyono, Hamid, dan Mukzam, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)," 23.

⁶⁵ Wihartuti Wihartuti, Soegito Soegito, dan Nurkolis Nurkolis, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kabupaten Pematang," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 5, no. 3 (27 Desember 2017): 242, <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1936>.

Adapun hasil penelitian Titin Eka Ardiana⁶⁶ dalam yang berjudul pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Oki Prayoga, Asrori dan Hidayat⁶⁷ dengan judul pengaruh motivasi motivasi terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri 013 Ujung Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 77,70%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian tersebut.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang, dkk⁶⁸ dengan variabel serupa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru SD di Papua. Beberapa penelitian pendukung diatas menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini sehingga hasil dari penelitian tidak diragukan lagi kebenarannya.

3. Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap guru yang bekerja dalam suatu lembaga pendidikan, karena

⁶⁶ Titin Eka Ardiana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun,” *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02 (10 Februari 2017): 14, <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.

⁶⁷ Oki Prayoga Asrori dan S Pd, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu”,” t.t., 1.

⁶⁸ Basilius Redan Werang, Okto Irianto, dan Henie Poerwandar Asmaningrum, “Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua,” *Musamus Journal of Primary Education*, 21 April 2019, 93, <https://doi.org/10.35724/musjpe.v1i2.1467>.

dengan gaji yang diperoleh guru dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Beberapa organisasi telah menggunakan gaji sebagai pendekatan dengan pertimbangan untuk menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar.

Gaji merupakan penilaian karyawan terhadap segala bentuk kembalian finansial yang diberikan oleh organisasi sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan As'ad mendefinisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha, dana manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Secara umum pemberian gaji terhadap guru merupakan upaya untuk memelihara guru agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal dan juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi kerja guru maka seharusnya pihak sekolah juga memberikan imbalan lebih kepada guru. Hal tersebut dikarenakan dapat diketahui bahwa gaji berdampak terhadap prestasi kerja. Apabila terpenuhi pemberian gaji, secara langsung memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, jika tidak akan menurunkan prestasi kerja. Dengan demikian gaji memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaji terhadap prestasi kerja. Dari analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi guru madrasah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja madrasah. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung Gaji (X_2) adalah sebesar $-0,017$ (atau $-0,02$). Karena nilai t hitung $-0,017 \leq$ (lebih kecil daripada atau sama dengan) t tabel 1.65, maka dapat disimpulkan bahwa X_3 secara parsial TIDAK berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).

Hasil Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh kalista sekar widena dan Bambang swasto

sunuharyo.⁶⁹ Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kus Daru Widayati⁷⁰ menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN Jatiwaringin di Bekasi. Hasil penelitian tersebut juga bertolak belakang dengan penelitian ini. Aprijon⁷¹ dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Tentunya, hasil penelitian tersebut juga bertolak belakang dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa gaji tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan data kuesioner yang telah diolah oleh peneliti. Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki gaji antara Rp 500.000 s.d Rp 1.500.000. Gaji yang masih dapat dikatakan belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari tentunya kesempatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk meningkatkan prestasi kerja sangat kecil sekali. Adanya peningkatan prestasi kerja guru tentu juga memerlukan biaya biaya tambahan seperti pembuatan media atau tambahan materi yang diperlukan. Sehingga, gaji sebenarnya dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang guru, namun dalam penelitian ini, gaji tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja guru dikarenakan minimnya penghasilan yang didapatkan oleh sebagian besar responden.

⁶⁹ Kalista Sekar Widena dan Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan,” t.t., 3.

⁷⁰ Widayati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi,” 17.

⁷¹ Aprijon, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slta Di Kecamatan Bangkinang,” *Menara Riau* Vol 13, No.1, (Juni 2014): 88.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Gaji terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik guru telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan instansi pendidikan atau sekolahan untuk mengetahui kekurangan dan potensi tenaga pendidik atau guru.

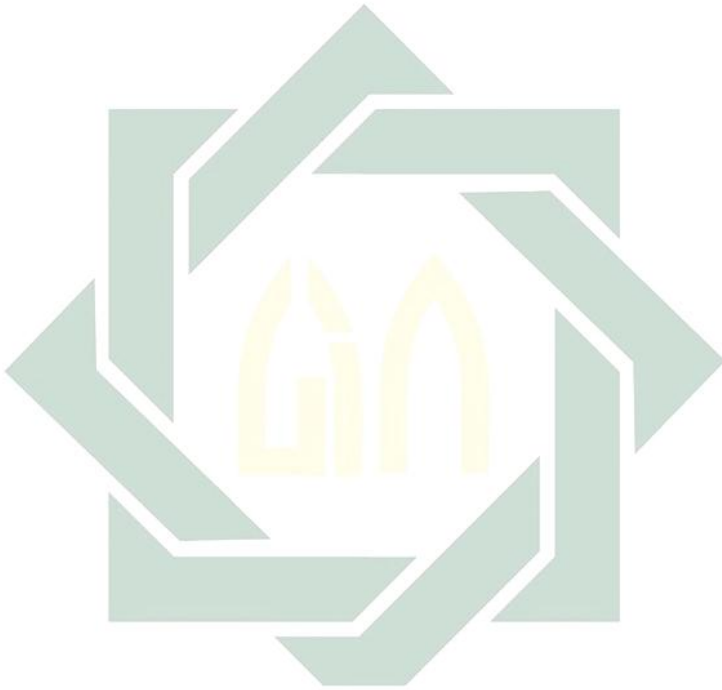
Mengingat pentingnya prestasi guru, maka perlu adanya upaya-upaya meningkatkan kemampuan dan kesanggupan kerjanya maka dalam hal ini diperlukan kegiatan pelatihan. Pelatihan bagi guru merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh organisasi agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal.

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja guru adalah motivasi kerja yang dimiliki pada guru itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja guru, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan setiap guru yang ada di sekolah sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong guru dalam berprestasi.

Selain itu, tinggi rendahnya suatu prestasi kerja yang dicapai guru banyak ditentukan oleh pemberian gaji yang menyebabkan seorang guru ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian gaji dalam memacu peningkatan prestasi kerja guru. Sehingga pihak sekolah dapat menentukan balas jasa yang layak sebagai motivasi yang positif untuk guru yang memiliki prestasi baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja secara

simultan. Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 37,055. Karena nilai F hitung $37,055 > F$ tabel 2,65, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1), motivasi kerja (X3), dan gaji (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan rangkaian penelitian yang dilakukan, maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah di Surabaya dapat disimpulkan dengan hasil sebagai berikut:

1. Pelatihan, gaji dan motivasi kerja secara parsial tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang guru. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung Pelatihan adalah sebesar ,424. Karena nilai t hitung ,424 $\leq$ (lebih kecil daripada atau sama dengan) t tabel 1.65, maka pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan motivasi kerja, berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi Kerja adalah sebesar 10,471. Karena nilai t hitung 10,471 $>$ (lebih besar daripada) t tabel 1.65, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan gaji, berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung Gaji adalah sebesar -,017. Karena nilai t hitung -,017 $\leq$ (lebih kecil daripada atau sama dengan) t tabel 1.65, maka dapat disimpulkan bahwa gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
2. Pelatihan, gaji dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 37,055. Karena nilai F hitung 37,055 $>$ F tabel 2,65, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

B. Saran

Sesuai dengan prosedur penelitian tahap yang terakhir adalah saran. Saran dalam penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi sekolah terutama guru hendaknya lebih aktif dan serius dalam mengikuti pelatihan

2. Bagi sekolah hendaknya lebih baik lagi dalam menerapkan pelatihan serta menumbuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan lebih merata lagi dalam memperhatikan kebutuhan masing-masing individu pendidik agar pendidik memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik lagi.
3. Bagi pendidik hendaknya lebih meningkatkan lagi kemampuan serta keterampilannya profesionalnya dengan menumbuhkan motivasi tinggi dalam dirinya agar proses pembelajaran berkualitas lebih baik lagi.
4. Agar dapat menjadi referensi ataupun masukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, gaji atau prestasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Agata, Agnes Tri, dan Aditya Wardhana. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Bandung) Unit Commercial Passenger Marketing,” T.T., 9.
- Anwar, Yuniarti. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan” 8 (2017): 6.
- Aprijon. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sltu Di Kecamatan BangkinaNG.” *Menara Riau* Vol 13, No.1, (Juni 2014).
- Ardiana, Titin Eka. “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun.” *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, No. 02 (10 Februari 2017). <https://doi.org/10.29040/Jap.V17i02.11>.
- Asrof Syafi'i. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Elka, 2005.
- Asrori, Oki Prayoga, Dan S Pd. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu”, T.T., 17.
- Aziz Alimul Hidayat. *Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisis*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Cahyono, Puguh Dwi, Djamhur Hamid, Dan Mochammad Djudi Mukzam. “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang),” T.T., 7.
- Calvin, Ojeleye Yinka. “The Impact Of Remuneration On Employees’ Performance : A Study Of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara And State College Of Education Maru, Zamfara State.” *Nigerian Chapter Of Arabian Journal Of Business And Management Review* 4, No. 2 (Maret 2017): 34–43. <https://doi.org/10.12816/0037554>.
- Cholid Narbuko, Dan Ahmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Darsono Prawironegoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana, 2010.

- Fauzia Agustin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Medanatera, 2011.
- Gala, Indri Novayanti. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso,” T.T., 9.
- Gery Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.
- Hervie, Dolores Mensah, Dan Ernest Christian Winful. “Enhancing Teachers’ Performance Through Training And Development In Ghana Education Service (A Case Study Of Ebenezer Senior High School).” *Journal Of Human Resource Management*, T.T., 8.
- H.M.Djunaidi Ghony. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Malang: Uin-Malang-Press, 2009.
- Ibnu Sina, Aji Ratna Kusuma, Dan DB. Paranoan. “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda” Vol 3 No 1 (2015).
- Idrees, Zahra, Xia Xinping, Khuram Shafi, Liu Hua, Dan Amna Nazeer. “Effect Of Salary, Training And Motivation On Job Performance Of Employees.” *American Journal Of Business*, T.T., 4.
- Imam Bawani. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Islam*. Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016.
- Jain, Dr Sanjay, Dan Shiladitya Verma. “Sub Theme: Management/Commerce” 2, No. 2 (2014): 16.
- Juliansyah Noor. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenasamedia Group, 2007.
- Kandou, Erlin Emilia. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado),” T.T., 12.
- Kasmis. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Khan, Sohail, Dan Nabaz Nawzad Abdullah. “The Impact Of Staff Training And Development On Teachers’ Productivity.” *Economics, Management And Sustainability* 4, No. 1 (30 April 2019): 37–45. <https://doi.org/10.14254/Jems.2019.4-1.4>.

- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Mohammad Arifin, Dan Barnawi. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Niar Syah Lani. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey,” 2014.
- Rahmawati, Sri. “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru Di Smk Negeri 3 Palu,” T.T., 9.
- Sanapiah Faisal. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Saweduling, Paulus. “Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud,” 2013, 14.
- Sedamaryanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Siti Al Fajar, Dan Tri Heru. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suprihatiningrum, Hesti, Dan Tri Bodroastuti. “Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah),” T.T., 23.
- Suryani, Dan Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Suwatno, Dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suyadi Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999.
- Syafry Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Tua Efendi Hariandja Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

- Uma Sekaran. *Research methods for business*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Veitzal Rifai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Werang, Basilius Redan, Okto Irianto, Dan Henie Poerwandar Asmaningrum. "Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Distrik Mindiptana, Papua." *Musamus Journal Of Primary Education*, 21 April 2019, 093–103. <https://doi.org/10.35724/Musjpe.V1i2.1467>.
- Widayati, Kus Daru. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi" 3, No. 1 (2019): 8.
- Widena, Kalista Sekar, Dan Bambang Swasto Sunuharyo. "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan," T.T., 7.
- Widyastuti, Tria, Dan Rahmat Hidayat. "Adaptation Of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) Into Bahasa Indonesia." *International Journal Of Research Studies In Psychology* 7, No. 2 (27 November 2018). <https://doi.org/10.5861/Ijrsp.2018.3020>.
- Wihartuti, Wihartuti, Soegito Soegito, Dan Nurkolis Nurkolis. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kabupaten Pematang." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 5, No. 3 (27 Desember 2017). <https://doi.org/10.26877/Jmp.V5i3.1936>.
- Wina Sanjaya. *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode Dan Prosedur*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.
- Wiwin, Syamsu Rizal Wiwin Dan SEL Ninggarwati. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Teladan Prima Group." *Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta*, T.T.
- Yatipai, Theodora, John Montolalu, Dan Sonny Gerson Kaparang. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado," 2015, 7.
- Yuniarti, Dwi, Dan Lingga Lingga. "The Effect Of Human Resource Training And Development On Improving Teacher Performance At Muntok 1 Vocational School." *Efektor* 6, No. 1 (18 Maret 2019): 98. <https://doi.org/10.29407/E.V6i1.12794>.