

PENGARUH SELEKSI, PENEMPATAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD HARAPAN DELI SERDANG

Solehuddin

Universitas Harapan Medan

Jl. Imam Bonjol, JATI, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151
solehuddin456@gmail.com

Abstract: *This research aims to describe the influence of selection, job placement and training on teacher performance at SD Harapan Deli Serdang. The problem identified in this research is that the implementation of selection, job placement and training is still not going well at SD Harapan Deli Serdang. There are still teachers who do not understand their work regarding the work placements that have been given by SD Harapan Deli Serdang and the level of concern from superiors is not sufficient to see directly the performance of teachers at SD Harapan Deli Serdang. The aim of this research is to determine and analyze the influence of selection, job placement and training on the performance of SD Harapan Deli Serdang teachers. The results of this research show that selection and training have a positive and significant effect on the performance of SD Harapan Deli Serdang teachers, while work placement influences the performance of SD Harapan Deli Serdang teachers.*

Keywords: *Selection, Job Placement, Training, Teacher Performance.*

Pendahuluan

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen SDM sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga membutuhkan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dalam meningkatkan kinerja sekolah itu sendiri.¹ Manajemen sumber daya

¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013), h. 171.

manusia (SDM) pada prinsipnya memuat langkah-langkah perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi.²

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentiaan. Hal ini ditujukan agar organisasi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan perencanaan terkait guru beserta kinerja guru menjadi bagian yang diprioritaskan dalam mensukseskan visi pendidikan.

Proses penyiapan guru, seleksi, rekrutmen, dan retensi harus dipandang sebagai suatu keharusan yang berkesinambungan karena semua elemen di atas saling berkaitan.³ Guru adalah kekayaan atau asset utama dari setiap lembaga pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu lembaga pendidikan, tanpa mereka betapa sulitnya lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan guru yang memenuhi syarat (*qualified*) pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya.⁴

Mengingat begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kinerja keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup lembaga pendidikan. Langkah awal dalam mendapatkan tenaga kerja atau guru yang baik pada

² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, 2018), h. 23.

³ Abdou, A. *Teachers' recruitment and selection practices within different schooling systems in Egypt* (Master's Thesis, the American University in Cairo, 2012). AUC Knowledge Fountain. Diakses dari <https://fount.aucegypt.edu/etds/1433>.

⁴ K. Umam, *Perilaku Organisasi*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h. 195.

umumnya dimulai dengan seleksi, pemeliharaan dan penempatan kerja guru. Sebab fungsi menjadi tanggung jawab departemen personalia, karena penarikan guru sangat erat hubungannya dengan proses ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan kinerja guru yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya.

Kebutuhan guru baru di dalam lembaga pendidikan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam lembaga pendidikan (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar lembaga pendidikan (faktor eksternal). Untuk itu sebelum melakukan seleksi pemilihan guru, lembaga pendidikan menentukan kebutuhan guru yang dibutuhkan baik kualitas maupun jumlah kuantitas.

Kemampuan kerja guru dipengaruhi beberapa faktor, seperti potensi dasar, kualifikasi pendidik, pendidikan/pelatihan, dan pengalaman mengajar. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pemerintah mewajibkan menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik guru. Dengan anggaran yang disediakan pemerintah, guru yang tidak layak mengajar dapat meningkatkan kualifikasi akademiknya hingga memenuhi syarat.

Pelaksanaan seleksi merupakan tahap awal bagi lembaga pendidikan untuk menentukan dan memperoleh calon guru baru yang mempunyai keterampilan handal dan professional. Seleksi merupakan proses dimana para calon guru dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada lembaga pendidikan.

Selanjutnya salah satu faktor penting yang dibutuhkan agar calon guru dapat bekerja dengan baik maka dibutuhkannya penempatan posisi kerja yang sesuai dengan bidangnya, maka dari itu masing-masing calon guru berharap dalam mencapai tujuan bekerja akan lebih mudah. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru serta kepuasan kerja guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi pengaruh langsung penempatan terhadap kinerja guru lebih efektif dari pada melalui kepuasan

kerja.⁵ Lingkungan belajar juga merupakan komponen yang harus dipahami guru.⁶ Selain dari hal tersebut pelatihan juga sangat mempengaruhi kinerja guru.

Pelatihan kerja dan penempatan kerja secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat. Kemudian secara simultan (bersama-sama), pelatihan kerja dan penempatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Lahat.⁷

Seleksi penerimaan guru dan penempatan tenaga kerja serta pelatihan merupakan bagian yang sangat penting dalam menciptakan kinerja guru. Dan sangat berpengaruh pada perkembangan serta keberhasilan setiap lembaga pendidikan. Bagi manajemen personalia dalam menentukan akan diterima atau tidak diterimanya calon guru tersebut merupakan salah satu kegiatan yang benar-benar harus dicermati, karena dalam hal ini pihak personalia memperoleh banyak data atau masukan dari guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kerangka Teori

Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang dilakukan. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.⁸ Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.⁹

⁵ Nur Rohim & Khotibul Umam, “Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember”, dalam *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 2 (2) 2020, h. 115.

⁶ Mursal Aziz dkk., “Implementation of Differentiated Learning in the Merdeka Belajar Curriculum for Elementary Schools” dalam *JEER: Journal of Elementary Educational Research*, Vol. 4 (2) 2024, h. 134.

⁷ Mujari, “Kinerja Guru Berdasarkan Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja”, dalam *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol 2 (2) 2020, h. 182.

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2008), h.136.

⁹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2011), h.179.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau perilaku nyata karyawan atas beban kerja yang diberikan perusahaan. Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat diartikan sejauh mana seorang guru dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.¹⁰

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹¹

Tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu: 1) Faktor individu terdiri dari: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).¹² Jadi kinerja guru tidak ditentukan hanya satu aspek melainkan berbagai aspek yang saling berpengaruh.

Seleksi Guru

Pelaksanaan seleksi merupakan tahap awal bagi lembaga pendidikan untuk menentukan dan memperoleh calon guru baru yang mempunyai keterampilan handal dan professional. Seleksi merupakan proses dimana para calon guru dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada lembaga pendidikan. Tentunya lembaga pendidikan membutuhkan banyak calon guru dengan berbagai macam keahlian. Seleksi yang dilaksanakan tersebut harus dapat memilih atau menetapkan guru yang paling tepat. Untuk itu, lembaga pendidikan menyadari pentingnya proses seleksi calon guru, karena dari proses inilah lembaga pendidikan mengharapkan

¹⁰ Putu Cindy Candra Dewi & Dewiwati Sujadi, "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) TI Bali Global Denpasar" dalam *Journal Research Management (JARMA)*, Vol. 1 (1), 2019, h. 68.

¹¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), h.131.

¹² K. Umam, *Perilaku Organisasi*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h. 190.

untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dengan memperoleh guru yang sesuai dengan keinginan lembaga pendidikan yang diharapkan dapat mencapai suatu prestasi kerja yang baik dari gurunya.

Tes seleksi guru harus bervariasi tidak terbatas pada tes tertulis (*paper and pencil test*). Dalam tes seleksi yang dilakukan pemerintah terdapat beberapa metode asesmen yang disarankan yaitu: (1) pemeriksaan (*examination*), untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan. Pemeriksaan ini dapat dilakukan dengan tes tertulis (*paper and pencil test*) maupun tes lisan (*oral and written test*); (2) observasi praktik berbasis kelas dan sekolah, dengan kata lain praktik mengajar; (3) wawancara, sering kali digunakan bersamaan dengan metode lain; (4) portfolio; alat untuk mengumpulkan dokumen dan artefak pengajaran yang terorganisir untuk mengetahui kemajuan kinerja dan menjadi bukti apakah guru memenuhi standar; dan terakhir (5) penugasan dalam berbagai bentuk (termasuk esai, presentasi tertulis dan lisan, buku harian reflektif, laporan proyek penelitian aksi) yang digunakan di banyak negara untuk menilai pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan guru pemula (misalnya refleksi kritis).¹³

Meskipun demikian masalah efisiensi dalam pelaksanaan metode seleksi pun perlu diperhatikan. Efisiensi disini adalah dalam arti pengorbanan waktu, energy, uang, dan sebagainya. Pelaksanaan seleksi atau penarikan guru baru didalam lembaga pendidikan seleksi penerimaan guru. Di dalam penerimaan guru baru selalu memperhatikan faktor-faktor yang dirasa memang cukup memadai dan cukup untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan persyaratan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, karena itu akan berpengaruh bagi produktivitas lembaga pendidikan.

Penempatan Kerja

Salah satu faktor kepuasan kerja personel dipengaruhi oleh penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya. Dan kepuasan kerja tercermin oleh prestasi kerja yang dicapai. Maka dapat dirumuskan penempatan kerja berpengaruh

¹³ Hobson, A. J., Ashby, P., McIntyre, J., & Malderez, A. *International Approaches to Teacher Selection and Recruitment* (France: OECD Publishing. OECD Education Working Papers, No. 47, 2010), h. 12. <http://dx.doi.org/10.1787/5kmbpghh6qmx-en>

melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru.¹⁴ Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.¹⁵

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.¹⁶ Secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹⁷

Penempatan kerja tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon guru yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan otoritas kepada orang tersebut. Setiap instansi atau lembaga pendidikan harus dapat memilih dan menentukan guru yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Penempatan ini harus didasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *“the right man in the right place and the right man behind the right job”*.

Jika lembaga pendidikan menempatkan guru pada tempat yang bukan ahlinya maka kinerja guru tidak maksimal sehingga tujuan lembaga pendidikan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja dan penempatan guru sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Jika penempatan guru sesuai dengan keahliannya maka kinerja guru akan maksimal sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai.

¹⁴ SP, M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: BumiAksara, 2012), h. 202.

¹⁵ Enco Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 193.

¹⁶ Fieldman, *Human Stress, Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 2011), h. 95.

¹⁷ Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Ilham Jaya, 2008), h. 54.

Pelatihan Guru

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.¹⁸

Banyak kompetensi yang bisa diasah oleh guru melalui berbagai pelatihan. Seiring dengan perkembangan zaman maka dunia pendidikanpun terus berkembang. Termasuk unsur-unsur pendidikan seperti strategi dan media pembelajaran. Media pembelajaran saat ini didesain untuk mampu merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemauan siswa untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan atau sikap.¹⁹

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana orang-orang, selain manajer, mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tertentu).²⁰ Dengan mengikuti pelatihan guru akan dapat menjadikan materi pembelajaran menarik. Karena guru yang profesional itu dapat menjadikan materi pembelajaran semakin menarik karena sejatinya materi pembelajaran harus dianggap menarik.²¹ Pelatihan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, semakin sering guru mengikuti pelatihan sejatinya akan semakin profesional guru tersebut.

Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) yaitu

¹⁸ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 10.

¹⁹ Mursal Aziz, dkk. "Poster media on the subject of Al-Qur'an Hadith in increasing students' learning motivation", *Journal of Research in Instructional*, Vol. 4 (2) 2024, h. 412.

²⁰ AP. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT RosdakaryaMangkunegara, 2009), h. 52.

²¹ Mursal Aziz, dkk. "Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Mata Pelajaran Al-Qur'an Hadis Dengan Metode Bernyanyi di Madrasah Ibtidaiyah", *Edutainment: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 12 (1) 2024, h. 37.

penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi penelitian adalah semua guru,²² merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah para guru di SD Harapan Deli Serdang yang berjumlah 135 orang.

Menurut Sugiyono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi²³. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.²³ Memperhatikan uraian di atas, karena jumlah Guru di SD Harapan Deli Serdang adalah berjumlah 135 orang, maka jumlah sampel diambil dari jumlah populasi. Sehingga hal ini juga menggunakan metode *boring sampling* yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi.

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan beberapa metode angket (*kuesioner*) yaitu membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Adapun data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada minggu keempat bulan Agustus 2024 dan dikumpulkan pada minggu kesatu bulan Oktober 2024 sehingga diharapkan para responden dapat mengisinya dengan akurat, baik untuk variabel seleksi, penempatan kerja dan pelatihan kinerja karena kesemuanya dilakukan secara bersamaan.

²² Uma Sekaran, *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis* (Jakarta, Indonesia: Salemba Empat, 2006), h. 122.

²³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2014), h. 168.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

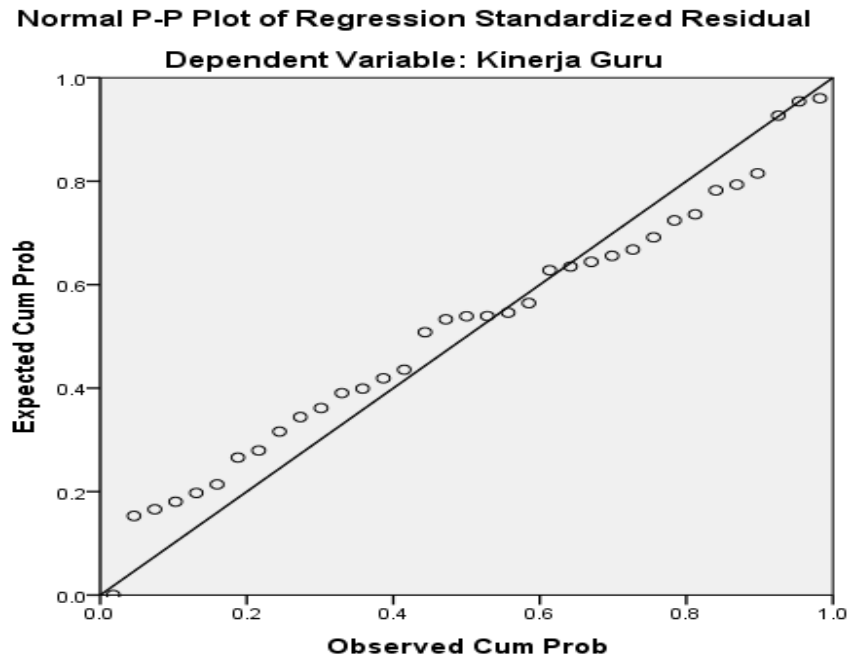
SD Harapan Deli Serdang

Yayasan Pendidikan Harapan (Yaspendhar) yang didirikan pada tahun 1967 merupakan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan mulai dari TK, SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi. Salah satu unit yang di asuh Yaspendhar adalah SD Harapan. Unit ini ikut bertanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan dalam bentuk lulusan yang berkualitas. Kemudian di samping lulusan yang berkualitas SD Harapan juga berusaha membentuk lulusan yang beriman, berilmu dan beramal, oleh karena itu SD Harapan menyusun program kerja untuk mendukung dan memudahkan dalam mencapai tujuan seperti tersebut di atas. Diharapkan program kerja ini menjadi acuan bagi seluruh guru di SD Harapan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

SD Harapan merupakan sekolah dasar yang melayani pengajaran jenjang pendidikan SD di Kabupaten Deli Serdang. Adapun pelajaran yang diberikan meliputi semua mata pelajaran wajib sesuai kurikulum yang berlaku. SD Harapan memiliki staf pengajar guru yang kompeten pada bidang pelajarannya sehingga berkualitas dan menjadi salah satu yang terbaik di Kota Medan. Tersedia juga berbagai fasilitas sekolah seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, lapangan olahraga, kantin dan lainnya.

Pengujian Normalitas Data

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan pendekatan grafik normal Plot. Pendekatan grafik normal plot yaitu variabel dikatakan berdistribusi normal bila titik-titik yang terdapat pada model regresi menyebar secara merata di sepanjang garis diagonal dan penyebaran tersebut searah mengikuti garis diagonal. Hasil dari output SPSS terlihat Gambar 1.



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Dari Gambar 1, diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

Pengujian Multikolinieritas

Berikut ini disajikan cara mendeteksi Multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

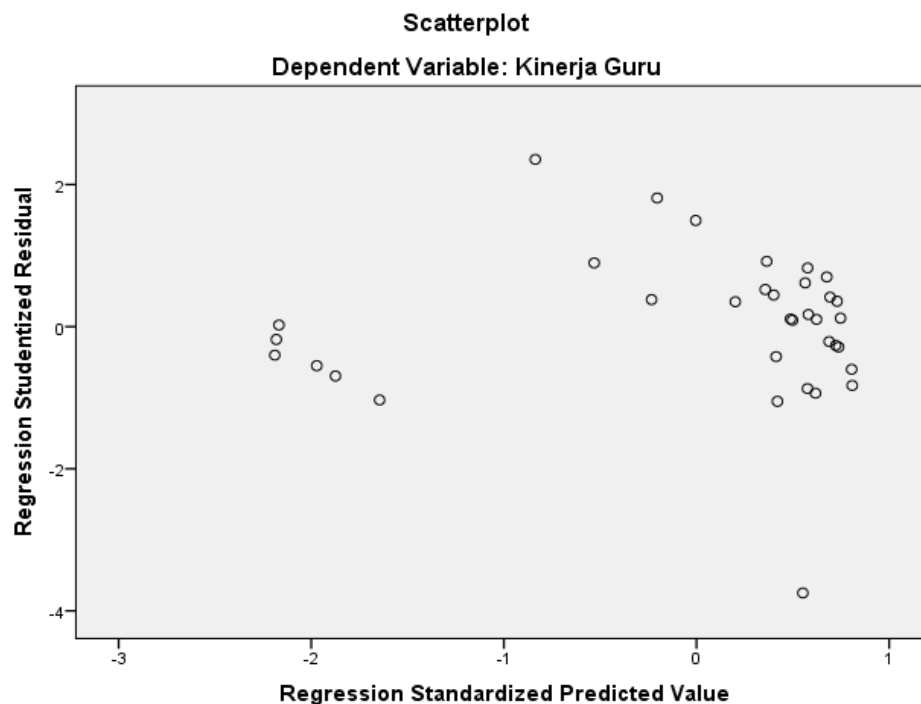
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.923	5.645			
Pelatihan	.468	.164	.491	,314	3,184
Seleksi	.379	.164	.380	,341	2,930
Penempatan Kerja	.072	.129	.058	,869	1,151

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai pelatihan, seleksi dan penempatan kerja lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terkena multikolenearitas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari nilai pelatihan, seleksi dan penempatan kerja lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melalui scatterplot :



Gambar 2. Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (pelatihan, seleksi dan penempatan kerja) dengan variabel terikat (kinerja guru), yaitu :

**Tabel 2 Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.923	5.645		.518	.608
Pelatihan	.468	.164	.491	2.861	.007
Seleksi	.379	.164	.380	2.311	.028
Penempatan Kerja	.072	.129	.058	.563	.578

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil estimasi seperti pada Tabel 2 di atas maka model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,923 + 0,468 X_1 + 0,379 X_2 + 0,072 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2,923 menunjukkan jika nilai variabel pelatihan (X_1), seleksi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) tetap, maka kinerja guru (Y) pada SD Harapan Deli Serdang naik sebesar 2,923.
- Jika pelatihan (X_1) mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru (Y) pada SD Harapan Deli Serdang sebesar 0,468 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Jika seleksi (X_2) mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru (Y) pada SD Harapan Deli Serdang sebesar 0,379 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Jika penempatan kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru (Y) pada SD Harapan Deli Serdang sebesar 0,072 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji F

Dalam pengolahan data dengan program SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} . Dalam uji ini dapat dilihat pengaruh seleksi (X_1), penempatan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja guru (Y) pada SD Harapan Deli Serdang.

Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1855.846	3	618.615	25.745	.000 ^b
Residual	744.897	31	24.029		
Total	2600.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Seleksi, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,745 > 2,911$) atau nilai sig $F < 5\%$ ($0,000 < \alpha = 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel pelatihan, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Harapan Deli Serdang. Dengan demikian hasil regresi untuk model persamaan ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi (X_1), penempatan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada SD Harapan Deli Serdang.

Uji t

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel bebasnya (variabel independen) terhadap variabel terikatnya (variabel dependen). Dari hasil estimasi diperoleh nilai t statistik atau t hitung untuk masing-masing variabel bebasnya (variabel independen). Berikut ini adalah besarnya nilai t statistik untuk variabel seleksi (X_1), penempatan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3).

**Tabel 4 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.923	5.645		.518	.608
Pelatihan	.468	.164	.491	2.861	.007
Seleksi	.379	.164	.380	2.311	.028
Penempatan Kerja	.072	.129	.058	.563	.578

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai t-tabel dengan derajat bebas $35 - 3 = 32$ dan taraf nyata 5 % adalah 2,037. Nilai t-hitung untuk $X_1 < t$ -tabel ($2,861 > 2,037$) dan nilai Sig ($0,007 < 0,05$), maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Harapan Deli Serdang. Untuk X_2 , nilai t-hitung $> t$ -tabel ($2,311 > 2,037$) dan nilai Sig ($0,028 < 0,05$), dengan demikian seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Harapan Deli Serdang. Untuk X_3 , nilai t-hitung $> t$ -tabel ($0,563 < 2,037$) dan nilai Sig ($0,578 > 0,05$), dengan demikian penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Harapan Deli Serdang.

Uji Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel bebas yang diteliti yaitu seleksi (X_1), penempatan (X_2) dan pelatihan (X_3) untuk mempengaruhi variabel terikatnya yakni kinerja guru (Y).

**Tabel 5 Model Summary
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.686	4,90193

- a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pelatihan, Seleksi
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh hasil estimasi untuk nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi yang disesuaikan) sebesar 0,686. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel X_1 (seleksi), variabel X_2 (penempatan kerja) dan variabel X_3 (pelatihan) hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Seleksi Terhadap Kinerja guru SD Harapan Deli Serdang

Seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan - kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan rekrutmen yang baik, tentunya seorang pelamar agar menyiapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi, seperti sudah memiliki ijazah dari perguruan tinggi, pas photo, surat lamaran, serta perangkat lainnya yang harus dipenuhi oleh seorang pelamar. Penelitian tentang pengaruh seleksi terhadap Kinerja Guru di SD Harapan Deli Serdang ini diperoleh hipotesis yakni seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda variabel seleksi terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan regresi yakni $Y = 2,923 + 0,379 X_2$. Artinya dalam keadaan konstan tanpa variabel seleksi, nilai kinerja guru sebesar 2,923. Apabila ada variabel seleksi maka nilai kinerja guru bertambah satu satuan sebesar 0,379.

Hasil uji parsial (uji T) pengaruh seleksi terhadap Kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $2,311 > 2,037$, selain itu diperoleh nilai signifikansi $<$ nilai alpha yakni sebesar $0,028 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Harapan Deli Serdang.

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja guru SD Harapan Deli Serdang

Penempatan Guru merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer lini. Biasanya penyedia karyawan dalam konsultasi dengan tingkat manajer lini yang lebih tinggi memutuskan penempatan masa depan untuk setiap karyawan. manfaat penempatan kerja yaitu:

1. pengalaman baru.
2. cakrawala pandangan lebih luas.
3. tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.
4. perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
5. perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
7. motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Berdasarkan definisi yang di jelaskan, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan. Penelitian tentang pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja Guru di SD Harapan Deli Serdang ini diperoleh hipotesis yakni penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda variabel pelatihan terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan regresi yakni $Y = 2,923 - 0,072X_3$. Artinya dalam keadaan konstan tanpa variabel penempatan kerja, nilai kinerja guru sebesar 2,923. Apabila ada variabel penempatan kerja maka nilai kinerja guru bertambah satu satuan sebesar 0,072.

Hasil uji parsial (uji T) pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} < T_{tabel}$ yakni sebesar $0,563 < 2,037$, selain itu diperoleh nilai signifikansi $>$ nilai alpha yakni sebesar $0,578 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang artinya secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Harapan Deli Serdang. Namun sebaiknya penempatan seorang guru semestinya juga harus ditempatkan pada keahlian seseorang agar seorang guru tidak mencari metohe pembelajaran apa lagi yang harus diterapkan.

Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SD Harapan Deli Serdang

Pelatihan umumnya banyak digunakan oleh lembaga pemerintahan swasta juga perusahaan dengan menggunakan model pelatihan yang berbeda. Model pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan SDM sebagai tenaga kerja yang akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelatihan juga dapat dilakukan di masyarakat dengan tujuan meningkatkan kualitas pengetahuan atau keterampilan tertentu dari masyarakat.

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan dan pengembangan tenaga manusia. Agar sumber daya manusia dapat diperdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi

Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD Harapan Deli Serdang ini diperoleh hipotesis yakni pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda variabel pelatihan terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan regresi yakni $Y = 2,923 + 0,468 X_1$. Artinya dalam keadaan konstan tanpa variabel pelatihan, nilai kinerja guru sebesar 2,923. Apabila ada variabel pelatihan maka nilai kinerja guru bertambah satu satuan sebesar 0,468.

Hasil uji parsial (uji T) pengaruh pelatihan terhadap Kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $2,861 > 2,037$, selain itu diperoleh nilai signifikansi $<$ nilai alpha yakni sebesar $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Harapan Deli Serdang.

Hasil uji parsial (uji T) pengaruh seleksi terhadap Kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $2,311 > 2,037$, selain itu diperoleh nilai signifikansi $<$ nilai alpha yakni sebesar $0,028 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Harapan Deli Serdang. Semakin

sering diadakan pelatihan tentunya akan membuat wawasan seorang guru semakin bertambah, karena dunia pendidikan terus berkembang, sehingga banyak kali hal – hal yang baru yang belum diketahui, sebab kurikulum pendidikan sering kali ada perbaikan yang mau tidak mau seorang guru harus siap menerimanya.

Penutup

Dari hasil penelitian dan pembahasan ditemukan hasil penelitian yaitu: 1) Hasil uji parsial (uji T) pengaruh seleksi terhadap Kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $2,311 > 2,037$, selain itu diperoleh nilai signifikansi $<$ nilai alpha yakni sebesar $0,028 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Harapan Deli Serdang. 2) Hasil uji parsial (uji T) pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} < T_{tabel}$ yakni sebesar $0,563 < 2,037$, selain itu diperoleh nilai signifikansi $>$ nilai alpha yakni sebesar $0,578 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang artinya secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Harapan Deli Serdang. 3) Hasil uji parsial (uji T) pengaruh pelatihan terhadap Kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $2,861 > 2,037$, selain itu diperoleh nilai signifikansi $<$ nilai alpha yakni sebesar $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Harapan Deli Serdang.

Daftar Pustaka

- Abdou, A. *Teachers' recruitment and selection practices within different schooling systems in Egypt* (Master's Thesis, the American University in Cairo, 2012). AUC Knowledge Fountain. Diakses dari <https://fount.aucegypt.edu/etds/1433>.
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- Aziz, Mursal dkk. "Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Mata Pelajaran Al-Qur'an Hadis Dengan Metode Bernyanyi di Madrasah Ibtidaiyah", *Edutainment: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 12 (1) 2024.

- Aziz, Mursal dkk. "Poster media on the subject of Al-Qur'an Hadith in increasing students' learning motivation", *Journal of Research in Instructional*, Vol. 4 (2) 2024.
- Aziz, Mursal dkk., "Implementation of Differentiated Learning in the Merdeka Belajar Curriculum for Elementary Schools" dalam *JEER: Journal of Elementary Educational Research*, Vol. 4 (2) 2024.
- Barnawi & Mohammad Arifin. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Dewi, Putu Cindy Candra & Dewiwati Sujadi. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) TI Bali Global Denpasar" dalam *Journal Research Management (JARMA)*, Vol. 1 (1), 2019.
- Fieldman. *Human Stress, Work and Job Statisfication*, terjemahan Ny. L. Mulyana. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 2011.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, SP, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara, 2012.
- Hobson, A. J., Ashby, P., McIntyre, J., & Malderez, A. *International Approaches to Teacher Selection and Recruitment* (France: OECD Publishing. OECD Education Working Papers, No. 47, 2010), h. 12. <http://dx.doi.org/10.1787/5kmbphhh6qmx-en>
- Kompri. *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015.
- Mangkunegara, AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya Mangkunegara, 2009.
- Mujari. "Kinerja Guru Berdasarkan Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja", dalam *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol 2 (2) 2020.
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2008.
- Mulyasa, Enco. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Rohim, Nur & Khotibul Umam "Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember", dalam *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 2 (2) 2020.
- Sedarmayanti. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Ilham Jaya, 2008.

Sekaran, Uma. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis* Jakarta, Indonesia: Salemba Empat, 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2014.

Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013.

Umam, K. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.