

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru

di SMP Negeri 47 Palembang



Skripsi Oleh :

M RIZKY ANDREAN

01011281823103

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Pelatihan Kerja Tehadap Kinerja Guru di SMP Negeri 47 Palembang

Disusun Oleh :

Nama : M. Rizky Andrean
NIM : 01011281823103
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS SAINS
30/4/2022

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hamafii, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal :

Dosen Pembimbing

Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Tanggal : 21 Juni 2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 47 PALEMBANG

Disusun Oleh

Nama : M. Rizky Andrean
NIM : 01011281823103
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

ASLI
JURUTA MAN EMB... 30/22
FAKULTAS EK NUS... 18

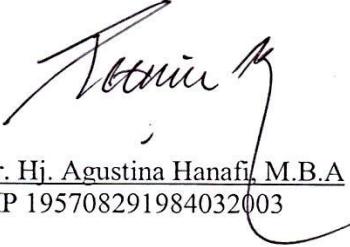
Telah diuji dalam Ujian komprehensif pada tanggal 27 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

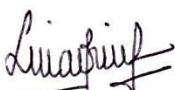
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 03 Agustus 2022

Ketua

Anggota

Anggota


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP 195708291984032003


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa

Nama : M. Rizky Andrean
NIM : 01011281823103
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 47 Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M
Tanggal Ujian : 27 Juli 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusannya dan gelar keserjanaan.

Palembang, September 2022

Pembuat Pernyataan



M. Rizky Andrean

01011281823103

Kata Pengantar

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 47 Palembang”. Proposal penyusunan penelitian ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dalam Tugas Akhir. Proposal penelitian ini disusun atas kerjasama dan berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, SE, ME. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaranya.
2. Ibu Isni Adriana,S.E.,M.Fin.,Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E.,M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku Ketua Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.SI selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan akademik secara baik hingga saya bisa

menyelesaikan kuliah ini,

7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Orang tua yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan memotivasi untuk senantiasa bersemangat dan tak mengenal kata putus asa. Terima kasih atas segala dukungannya, baik secara material maupun spiritual hingga terselesaiannya skripsi ini.
9. Keluarga, Teman-teman tersayang Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan informasi, semangat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah membantu memfasilitasi dalam pembuatan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaiannya proposal ini.

Penyusun menyadari adanya keterbatasan di dalam penyusunan laporan tugas akhir ini. Besar harapan penyusun akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penyusun berharap agar laporan ini dapat bermanfaat bagi penyusun dan bagi pembaca sekalian.

Palembang, 2022

Penyusun

M. Rizky Andrean

Nim 01011281823103

ASLI

JURUTERBIN EMPI
FAKULTET TEKNIK
30/22/18

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 47 Palembang

Oleh:

M. Rizky Andrean

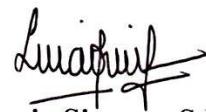
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 47 Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 responden dan menggunakan sampel jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh populasi penelitian yang merupakan guru di SMP Negeri 47 Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data, disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 47 Palembang.

Kata Kunci : Kinerja, Kuesioner, Pelatihan Kerja, Wawancara.

Pembimbing I


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003

Pembimbing II


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Adriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUTAN SAINS EKONOMI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI

30/21
/8/

ABSTRACT

The Effect of Job Training on Teacher Performance at SMP Negeri 47 Palembang

By:

M. Rizky Andrean

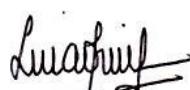
This study aims to determine how much influence job training has on teacher performance at SMP Negeri 47 Palembang. The method used in this research is quantitative. The population in this study was 41 respondents and used a saturated sample so that the sample was the entire research population who were teachers at SMP Negeri 47 Palembang. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. Based on the results of data processing, it is concluded that job training affects teacher performance positively and significantly.

Keywords: *Teacher, Performance, Quantitative, Questionnaire, Human Resources, Job Training, Interview.*

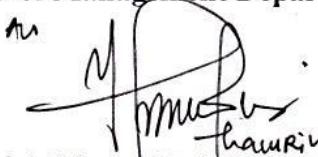
Advisor I

Advisor II


Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003


Lina Dameria Siregar, SE, MM
NIP. 198909242019032021

Head of Management Department


Isni Adriana, SE, M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : M. Rizky Andrean
NIM : 01011281823103
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

ACLI
JURUSAN MANAJEMEN 30/11/2018
FAKULTAS EKONOMI

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

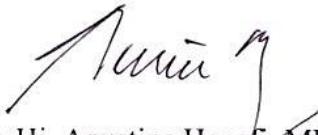
DI SMP NEGERI 47 PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setujui untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua

Anggota


Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003


Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : M Rizky Andrean

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 16 April 2001

Agama : Islam

Status : Mahasiswa

Alamat Rumah : Perum TOP Blok CC.7 Rt.60 Rw.17 Jakabaring, Palembang

Sekolah Dasar : SD Negeri 18 Palembang

SLTP : SMP Negeri 3 Palembang

SLTA : SMA Negeri 19 Palembang

S-1 : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi : Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI)

Penghargaan Prestasi : **1.** 1st Winner of Semarak Wirausaha Sriwijaya (SWIS) National Business Plan Competition, 2021
2. 3rd Runner Up of UIGM Business and Creative Challenge National Business Plan Competition, 2021

Daftar Isi

	Halaman
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Pelatihan Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Pelatihan Yang Perlu Dipertimbangkan	11
2.1.1.4 Indikator Pelatihan	12
2.1.2 Kinerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.2.3 Indikator Kinerja	15
2.2 Penelitian Terhadulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.....	22
2.1 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	25
3.2 Rencana Penelitian.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data.....	25
3.3.1.1 Data Kualitatif.....	26
3.3.1.2 Data Kuantitatif.....	26
3.3.2 Sumber Data.....	26

3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1 Wawancara.....	27
3.4.2 Kuesioner	27
3.5 Populasi dan Sampel	28
3.5.1 Populasi.....	28
3.5.2 Sampel	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1 Uji Instrumen	28
3.6.1.1 Uji Validasi	29
3.6.1.2 Uji Realiabilitas.....	29
3.6.2 Uji Statistik	30
3.6.2.1 Uji Regresi Linier Sederhana	30
3.6.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	31
3.6.3.1 Uji Koefisien Korelasi (r).....	31
3.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	32
3.6.4 Uji Hipotesis	33
3.6.4.1 Secara Parsial (Uji t)	33
3.7 Metode Suksesif Interval (MSI).....	33
3.8 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	34
3.8.1 Definisi Variabel Penelitian	34
3.8.2 Operasionalisasi Variabel	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Profil Perusahaan	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3 Struktur Organisasi	40
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	41
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	41
4.2.1.2 Usia Responden.....	41
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	42
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden.....	43
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	44
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X)	44
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	51
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	59
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	59

4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	62
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	62
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	63
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	64
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
Daftar Pustaka.....	70

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan Guru di SMP Negeri 47 Palembang pada Tahun 2020-2021	4
Tabel 1. 2 Data Jenis Pelatihan Guru pada Tahun 2020-2021	5
Tabel 1. 3 Absensi Guru SMP Negeri 47 Palembang dilihat dari Absensi pada Januari – Oktober 2021	6
Tabel 1. 4 Perolehan Nilai Rata-Rata Ujian Sekolah 2017-2021 SMP Negeri 47 Palembang Tahun 2017-2021	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Tabel Instrumen Skala Likert.....	27
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	32
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan usia	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X)	44
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja (X)	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Hipotesis.....	62
Tabel 4. 11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)...	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji t.....	65

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling utama didalam perusahaan, sumber daya manusia secara tidak kita sadari mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Dalam hal ini perusahaan percaya bahwa karyawan adalah sesuatu bernilai tinggi yang cukup baik didalam sebuah perusahaan. Saat ini untuk mencari dan mengumpulkan karyawan yang mempunyai kinerja baik cukup sulit, apalagi untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada. Tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat menentukan arah organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau tidak sesuai dengan ketentuan organisasi. Fungsi manajemen diharapkan bisa membuat perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Terry (dalam Kayo, 2014). fungsi-fungsi manajemen terdiri atas: perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating*), pengawasan (*Controlling*) (POAC).

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya mampu berkinerja terbaik dan karenanya perlu manajemen. Manajemen yang menangani sumber daya manusia ini disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders* (Kaswan, 2012). Mondy & Joseph (2016) manajemen sumber daya manusia

(MSDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui usaha orang lain. Akibatnya, manajer di setiap level harus memperhatikan MSDM. Individu yang menangani masalah sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan, mulai dari tenaga kerja yang terus berubah sampai peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi, dan dunia.

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan pada perusahaan, maka kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut Chan dalam (Priansa, 2017) “Pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang sedang di lakukan saat ini.” Menurut Flippo dalam (Suwatno; Priansa, 2016) “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.” Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat. Mangkunegara (2015) pelatihan dapat meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan, keselamatan kerja serta menghindarkan

keusangan (*obsolescence*), dan meningkatkan perkembangan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pembelajaran yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan *knowledge* dan *skill* karyawan agar meningkatkan kualitas kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Bangun (2012) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria yang berlaku di suatu perusahaan.

SMP Negeri 47 Palembang merupakan salah satu SMP yang berada di kota Palembang yang berlokasi di Jalan Kadir Tkr No.1331, Karang Anyar, Kec. Gandus Kota Palembang, Sumatera Selatan 30147. Untuk menunjang kemajuan sekolah ini tentunya didukung baik oleh fasilitas sekolah yang ada maupun sumber daya yang ada di SMP Negeri 47 Palembang. Seluruh guru dari sekolah tentunya dituntut untuk mengatur segala kegiatan yang berkaitan dengan

pengembangan sekolah, baik di bidang akademik maupun non akademik. Guru memiliki cara sendiri dalam melakukan tugasnya untuk melakukan proses mengajar, dalam hal ini guru sangat memiliki semangat dan tanggung jawab yang besar. Ketika guru memiliki kinerja yang buruk maka sekolah akan sulit untuk mencapai sesuai dengan tujuan sebelumnya.

Kinerja bisa dikatakan baik apabila hasil kerja guru mampu melewati tugas serta target yang ditetapkan oleh sekolah. Kinerja merupakan suatu hal, yang sangat berarti untuk kemajuan sekolah dikarenakan sukses ataupun tidaknya suatu sekolah dipengaruhi oleh kinerja guru yang berada di dalam sekolah tersebut. Kinerja yang baik membuat guru semakin patuh terhadap sekolah, semangat bekerja, mempunyai rasa aman dan nyaman, bahagia, serta kepuasan dalam bekerja agar tercapainya produktivitas serta kinerja yang bagus.

Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan Guru di SMP Negeri 47 Palembang pada Tahun 2020-2021

Tingkat Pendidikan	Guru PNS	Guru Honorer	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Guru
S1	25	10		10	31
S2	5	1			41

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2021)

Dapat dilihat dari tabel, dapat kita ketahui bahwa jumlah guru yang ada di SMP Negeri 47 Palembang Berjumlah 41 guru, dimana jumlah guru laki-laki sebanyak 10 dan guru perempuan sebanyak 31 guru, tingkat pendidikan guru di SMP Negeri 47 Palembang itu cukup beragam dimana tingkat sarjana (S1)

berjumlah 25 guru PNS dan 10 guru honorer, tingkat sarjana (S2) berjumlah 5 guru PNS dan 1 guru honorer, yang berarti tingkat pendidikan guru di SMP Negeri 47 Palembang ini rata-rata tingkat pendidikannya minimal Sarjana (S1).

Saat ini SMP Negeri 47 Palembang mengalami ketidakstabilan yang di sebabkan oleh pemberian pelatihan yang tidak merata kepada beberapa guru. Sehingga hal itulah yang menyebabkan kinerja dari guru tersebut menjadi tidak stabil.

Pelatihan dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta meningkatkan potensi yang dimiliki oleh guru dengan tujuan mempersiapkan guru untuk mengatasi tantangan di masa mendatang serta meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik.

Tabel 1. 2 Data Jenis Pelatihan Guru pada Tahun 2020-2021

Jenis Pelatihan	Jumlah Guru Yang Mengikuti	Penyelenggara	Tahun
Asesmen Kompetensi Minimum (AKM)	4	Dinas Pendidikan	2020
Diversifikasi Kurikulum	41	Dinas Pendidikan	2021

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2021)

Berdasarkan tabel diatas, bisa kita lihat bahwa pelatihan yang ada di SMP Negeri 47 Palembang masih sedikit. Dapat dilihat guru hanya mengikuti pelatihan satu kali dalam setahun. Pelatihan *Asesmen Kompetensi Minimum* (AKM) sendiri bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru untuk mengembangkan kerangka pembelajaran yang mengarah kepada penalaran peserta

didik dalam literasi dan numerasi, serta survey karakter. Sedangkan Diversifikasi Kurikulum untuk penyesuaian program pendidikan pada satuan pendidikan dengan kondisi dan kekhasan potensi yang ada di daerah. Tujuan maupun materi pelatihan yang dijelaskan diatas merupakan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan guru di SMP Negeri 47 Palembang dalam mengoptimalkan kinerjanya. Masih sedikitnya pelatihan yang diikuti oleh guru ini dapat menjadi salah satu faktor yang membuat belum optimalnya kinerja guru pada SMP Negeri 47 Palembang.

Tabel 1. 3 Absensi Guru SMP Negeri 47 Palembang dilihat dari Absensi pada Januari – Oktober 2021

Bulan	Jumlah Guru	Alpa	Izin	Total Tidak Hadir	Percentase (%)
Januari	41	1	-	1	3,84
Februari	41	2	3	5	19,23
Maret	41	4	2	6	23,07
April	41	3	4	7	26,92
Mei	41	4	7	11	42,30
Juni	41	5	3	8	30,76
Juli	41	7	8	15	57,69
Agustus	41	5	6	11	42,30
September	41	2	2	4	15,38
Oktober	41	8	2	10	38,46
Jumlah Rata-rata					30

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2021)

Menurut Mangkunegara (2013) salah satu indikator dari kinerja merupakan komitmen. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidak hadirnya karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi

berarti tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin tinggi. Berdasarkan tabel diatas, tingkat ketidakhadiran guru pada SMP Negeri 47 Palembang cukup besar dimana secara jumlah rata-rata yang diperoleh sebesar 30%. Tingkat ketidakhadiran ini membuat belum optimalnya pelatihan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 47 Palembang.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 47 Palembang minimnya pelatihan yang diadakan terhadap guru SMP Negeri 47 Palembang menyebabkan menurunnya kinerja guru pada SMP Negeri 47 Palembang yang berdampak pada menurunnya nilai Ujian Sekolah para siswa setiap tahun.

Tabel 1. 4 Perolehan Nilai Rata-Rata Ujian Sekolah 2017-2021 SMP Negeri 47 Palembang Tahun 2017-2021

Tahun	Nilai Rata-Rata	Standar Nilai Ujian Sekolah	Penurunan / Kenaikan (%)
2016/2017	68,80	75	
2017/2018	70,90	75	0,03
2018/2019	67,98	75	0,04
2019/2020	-	-	-
2020/2021	79,98	75	0,17

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2021)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa perolehan nilai rata-rata Ujian Sekolah siswa SMP Negeri 47 Palembang naik dan turun setiap tahunnya. Dari tahun 2017 ketahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,03%, 2018 ke tahun 2019 naik sebesar 0,04% dan dari tahun 2019 ke tahun 2020 itu tidak ada Ujian Sekolah

dikarenakan Indonesia sedang dilanda oleh pandemi covid-19 sehingga sekolah diliburkan bahkan Ujian Sekolah di tiadakan oleh Kemendikbud RI dan ditahun 2021 ini mengalami kenaikan sebesar 0,17%. Penurunan nilai rata-rata ujian siswa dapat di sebabkan oleh kurang puasnya siswa terhadap kinerja guru dalam mengajar dan kurangnya kemampuan guru dalam mengajar siswa sehingga mengakibatkan penurunan nilai Ujian Sekolah siswa.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rais (2019) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitupun dengan hasil penelitian Indri Novayanti Gala, *et al* (2017) yang juga menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Dila Novri Santika (2017) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Citra Ayu Ningsi, *et al* (2015) yang juga menunjukkan variabel pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 47 Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Guru SMP di Negeri 47 Palembang?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka diperolehlah tujuan penelitian adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 47 Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan untuk membangun guru sebagai sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk melaksanakan perencanaan yang strategis sekaligus sebagai tolak ukur untuk membangun kinerja guru, sehingga dapat membantu meningkatkan pelaksanaan kegiatan pelayanan terhadap siswa secara lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Impact of Training and Development on Employee Performance. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4(3), 53–68. <https://doi.org/10.4018/ijcesc.2017070104>
- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Ahid Mudayana Fakultas Kesehatan Masyarakat, A., & Ahmad Dahlan, U. (2010). PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH BANTUL. *Kesmas*, 4(2), 76–143.
<http://www.jogjapress.com/index.php/KesMas/article/viewFile/1173/589>
- Akbari, D., Nurlenawati, N., & Anggela, F. F. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM KARAWANG (KASUS PADA PESERTA UMKM JUARA)* Darwis.
- Andi, D., & Iftianis, F. El. (2021a). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 500. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13388>
- Andi, D., & Iftianis, F. El. (2021b). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRITHO JAKARTA BARAT 1*Dede. *Perkusi*, 1(4), 500–504.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal PendidikanEkonomiUndiksha*, 10(2), 606.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Astutik, M., & Yulianto, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kemampuan Kerja Pada Cv. Mega Lestari Plasindo. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 4(1), 21–30.
<http://repository.stiedewantara.ac.id/1811/3/11.BAB I.pdf>

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), Human Resource Management, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- C.L., K., C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(2), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbravol21is2pg13>.
- Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- ERNAWATI. (2018). *PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BARAKA KABUPATEN ENREKANG*.121.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fredie, Willkent, Rahmat Alamsyah Harahap, S.P., M. . (2021). Supervision, Discipline and Work Stress on Employee Performance at PT. Jaya. *Jurnal Mantik*, 4(4), 2382–2387.
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *E-Jurnal Mitra Sains*, 5(2), 58–66.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*

(*JPEB*), 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 106–113. http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val=12_596&title=ANALISIS_KOMPARATIF_PENGUKURAN_KINERJA_ENTITAS_SYARIAH_DENGAN_BALANCE_SCORECARD_DAN_MASLAHAH_SCORECARD.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Herdino, D., & Andri, S. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak.*Jom Fisip*, 1(2), 1–14.
- Heryana, & Syaifullah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seven Flower Tour Dan Travel. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(01), 115–129.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- Indrajit & Djokopranoto. (2006). Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Supplay Chain Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.

- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kirkpatrick, Donald L. 1988. Evaluation Training Program, the Four Level 2nd Ed. San Fransisco: Berrett-Koehler, Inc.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 239–246.
- Landa, E. (2018). Influence of Training on Employees Performance in Public institution in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 324. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.13136>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Lloyd, J. E. (2021). The Impact of Training on Employee Job Performance- A Case Study of Bayelsa State Civil Service. *International Journal of Public Administration and Management Research (IJPAMR)*, 6(3), 71–80.
- Lukas, M., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16465>
- Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANARUB INDUSTRY BAGIAN LABORATORY TANGERANG. *Perkusi*, 1(1), 1–7.
- MAHARANI, T. Y. (2012). *PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INDOMARCO ADI PRIMA PALEMBANG*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Marsaoly, K. M. S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jms*, 2 No. 2, 24–33.
- Mondy, R. Wayne Dean dan Josep J. Martocchio. 2016. Human Resource Management (Global Edition).14th International Edition. United of America : Education Limited.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL Ros In YOGYAKARTA*. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Nathan, A. J., & Scobell, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121–124. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nielwaty, E., Prihati, P., & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1–5. <https://doi.org/10.31849/nia.v10i1.1882>
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Potu, A., Lingkungan, D., Potu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- PRATIWI ELSA ADHA. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAYU PONOROGO TAHUN 2018*. 121.

- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Pt, K., & Raharjo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>
- Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12 (01)(1), 55–72.
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI ACEH. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(02), 24–31.
- Rais, M. (2019). PENGARUH DIKLAT TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH DI KOTA MANADO. *Jurnal "Al-Qalam*, 25(1), 33–46. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/200/204>
- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10, 3463. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Robert & Bacal. 2015. Performance Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santika, D. N. (2020). Pengaruh Kegiatan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 28 Merangin. *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(1), 90–102.
- Sari, P. eka. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT.Bank Aceh Medan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 100–109. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.750>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN

MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT .
KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan*
Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420.

- Sartika, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Kantor Pusat Jakarta. *Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 21–30. <http://journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/aktiva/article/view/62>.
- Sekaran, Uma. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Shella, Ferri, Saeky, F.Y, Hidayanti dan Putri, Y. E. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia. *Journal Administrasi BisnisAdministrasi Bisnis*, 8(1), 1–11. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1451/1128>
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sofariyah, I. (2020). Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Terhadap Kinerja Guru Ppkn Sma Kabupaten Malang Melalui *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis/article/view/318>
- Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT. Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*,5(1),63–72.
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/107>.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Sutya, I. W., Kumara, E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasai Organizational Citizenship Behaviour Pada Hotel Cottages Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 139–148.
- Suwatno; Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Rajawali, Jakarta.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Wardani, E. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT. ELECTRONIC CITY. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 30–35. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Widodo, Eko, Suparno. (2015)." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wiyono, K. A. P., & Nurmida, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Demangan Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- YULIZAR. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMPN 2 BANGKINANG KOTA. *Jurnal EMBA*, 1(4), 153–157.