
HUBUNGAN PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MULIA BUANA BOGOR JAWA BARAT

Oleh

Andri Priadi¹⁾, Aden Prawiro Sudarso²⁾, Taufan Wais Al Qorni³⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ¹dosen02160@unpam.ac.id, ²dosen01171@unpam.ac.id,

³taufanwaisalqorni89@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Pelatihan dan Komunikasi terhadap kinerja Guru SMK Mulia Buana, Jawa barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden, yaitu seluruh populasi. Hasil penelitian ini adalah ; 1) nilai thitung > ttabel, yaitu $5.895 > 1.664$. Diperoleh nilai R² sebesar 30.6 %, sedangkan sisanya sebesar 69.4 % dipengaruhi oleh variabel lain. 2) Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). karena nilai thitung > ttabel, yaitu $5.998 > 1.664$ dan Diperoleh nilai R² sebesar 31.6 % Komunikasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan 3) Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Pelatihan dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).karena nilai Fhitung > Ftabel, yaitu $29.227 > 3.11$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050. Diperoleh nilai R² sebesar 43.2 % Pelatihan dan Komunikasi secara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56.8 % dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi linear berganda Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 14.248 + 0.323x_1 + 0.331x_2$.

Kata Kunci: Pelatihan, Komunikasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dalam kegiatan pembangunan suatu negara. Melalui kegiatan pendidikan, diharapkan akan menghasilkan generasi-generasi baru yang akan melanjutkan kegiatan pembangunan secara baik dan berkesinambungan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas salah satunya dapat dihasilkan dari pendidikan.

Kualitas SDM yang tinggi diharapkan dapat berperan aktif dalam kegiatan pembangunan suatu negara, agar kegiatan pembangunan dapat berjalan dengan baik dan merata. Ilmu pengetahuan merupakan hal yang paling nyata dilakukan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Adapun permasalahan yang terjadi pada SMK Mulia Buana Jawa Barat diantaranya yaitu kinerja guru belum optimal, pimpinan

jarang memberikan pelatihan kepada guru, masih ada guru yang tidak disiplin, motivasi kerja guru masih rendah, masih ada guru yang sering terlambat masuk kerja, sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas dan komunikasi karyawan kurang efektif karena kurangnya komunikasi antar guru dirasa kurang jelas dalam menyampaikan tugasnya serta dirasa terlalu cepat dalam menyampaikan tugasnya sehingga kurang jelas dan membuat guru yang diberi tugas sering melakukan kesalahan dan kelemahan dalam berkomunikasi seperti ini menyebabkan kinerja karyawan semakin lemah dan menurun.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, pelatihan dan komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Hubungan Pelatihan dan**

Komunikasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru belum optimal
2. Komunikasi antar guru kurang terjalin dengan baik
3. Sekolah jarang memberikan pelatihan kepada guru
4. Masih ada guru yang tidak disiplin
5. Motivasi kerja guru masih rendah

Mengingat begitu luasnya ruang lingkup dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi permasalahan pada pelatihan guru, komunikasi dan kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat dan penelitian ini dilakukan selama 7 bulan terhitung dari bulan Oktober 2020 sampai dengan Mei 2021.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Hubungan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat?
2. Apakah terdapat Hubungan komunikasi terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat?
3. Apakah terdapat Hubungan pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat?

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Hubungan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui Hubungan komunikasi terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui Hubungan pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sekaligus mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

c. Bagi SMK Mulia Buana Jawa Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi SMK Mulia Buana Jawa Barat untuk memperhatikan pelatihan guru dan komunikasi guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2014:1), “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Daft (2010:5) mendefinisikan “manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efisien dan efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional. Sebenarnya banyak versi mengenai definisi manajemen”.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan”.

Pelatihan

Chan (2010) dalam Donni (2014:175) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan pelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini”.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud

dengan “pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

1. Manfaat pelatihan

Menurut Henry Simamora (2014:278) Manfaat Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi, waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

Manfaat tadi membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasi. Apabila produktivitas menganjlok, ketidakhadiran dan putaran karyawan tinggi serta manakala kalangan karyawan menyatakan ketidakpuasannya, banyak manajer yang berpikir bahwa solusinya adalah program pelatihan diseluruh perusahaan. Sayangnya, manfaat pelatihan kadangkala terlampau dibesar-besarkan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasi, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.

Indikator-indikator Pelatihan

Faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mustofa Kamil (2014:11) menyatakan bahwa sebagai berikut :

Sikap

Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek.

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu seseorang tentang suatu hal melalui proses pembelajaran baik disengaja ataupun tidak disengaja.

Keterampilan atau keahlian

Keterampilan atau keahlian adalah kemampuan seseorang untuk bertindak setelah menerima pengalaman belajar tertentu.

Komunikasi

Menurut Irham Fahmi (2014:163) menyatakan bahwa “komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak seseorang kepada pihak lain baik yang dilakukan secara langsung atau melalui media”.

Menurut Daryanto dan Abdullah (2013:94) berpendapat bahwa “komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara 2 pihak yang berperan sebagai pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa “komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Bentuk Komunikasi

Menurut Daryanto & Abdullah (2013:95), ada dua bentuk komunikasi antara lain :

Komunikasi interpersonal

Bentuk komunikasi yang dilakukan suatu individu kepada individu lain. Bisa komunikasi secara lisan, yakni komunikasi dengan menggunakan lisan secara langsung bersamaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti emosi, situasi dan lain hal lainnya.

Komunikasi lisan dapat berupa komunikasi formal, misalnya pembicaraan di pertemuan atau rapat, maupun informal, misalnya berbicara di lift atau di kereta api.

Komunikasi secara tertulis yakni komunikasi yang menggunakan mediator sebagai penyampai pesan. Dilakukan karena komunikasi lisan tidak dapat dilakukan, untuk mengingatkan sesuatu atau untuk memperkuat komunikasi lisan.

Komunikasi Lintas budaya

Bentuk komunikasi yang dilakukan antara individu yang memiliki perbedaan budaya. Sehingga agar pesan dapat disampaikan, diterima, dan dimengerti, perbedaan ini menimbulkan karakter antar individu, sehingga membutuhkan penyesuaian agar kegiatan komunikasi dapat berjalan efektif.

Indikator-indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Marwansyah (2014:324) adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik.
- b. Komunikasi lateral merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang selevel maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi.

Kinerja

Definisi kinerja menurut beberapa ahli diantaranya menurut Mangkunegara (2013:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Hasibuan (2013:94) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Wirawan (2012:5).

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:16) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

Faktor Individu

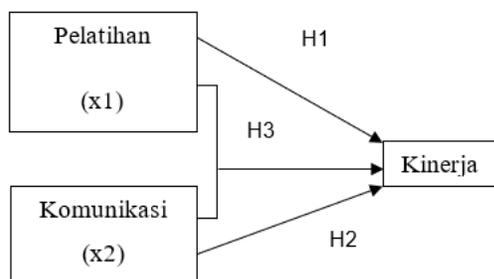
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Adanya integritas tersebut maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang di maksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2012:89) kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:13) mengatakan bahwa Hipotesis adalah suatu kesimpulan berpikir yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai dibuktikan dari hasil penelitian. Hipotesis merupakan jawaban masalah sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

- H1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat.
- H2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat.
- H3 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Terbatasnya ruang dan waktu penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti hanya membahas masalah pelatihan, komunikasi dan kinerja. pelatihan dan komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Mulia Buana Parung Panjang, Jl Pesantren No.23 Rt.006/Rw.001 Desa Kabasiaran, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16360.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Juli sampai Oktober 2019. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari observasi, pengajuan

proposal, pengajuan surat ijin penelitian, konsultasi bimbingan, pembuatan kuesioner hingga pengolahan data.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:57). Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Mulia Buana Parung Panjang, Jawa Barat, maka jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:62). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Dalam penelitian ini anggota sampel ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:68). Maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 80 responden.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua cara yaitu :

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden atau sampel untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan menggunakan metode berupa survey, observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini,

data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada guru di SMK Mulia Buana Jawa Barat.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari media perantara atau *literature* yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Misalnya data sekunder ini berasal dari buku literatur, laporan perusahaan, jurnal, internet, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi, dan misi perusahaan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi literatur yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati secara langsung objek dan subjek penelitian yang terkait dengan masalah yang akan diteliti.

b. Teknik Penyebaran angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skala jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan klasifikasi jawaban sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Jawaban

NO	KATEGORI JAWABAN	SKOR / NILAI
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2011:142)

Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:182) “agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel, suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dalam penelitian ini berupa pernyataan yang disusun berdasarkan variabel dan indikatornya dan pada setiap tanggapan responden atas pernyataan tersebut dikelompokkan sesuai dengan nilai skor pada setiap pernyataan”.

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah **Korelasi Pearson Product Moment** yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum x_i x_t) - (\sum x_i \sum x_t)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\} \{n(\sum x_t^2) - (\sum x_t)^2\}}}$$

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel (responden)

x_i = Skor setiap butir pernyataan

x_t = Skor total butir seluruh pernyataan

Selanjutnya, nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} menurut Sugiyono (2013:182).

Jika $r_{hitung} \geq 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} \leq 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Anwar (2012:80), suatu instrumen dikatakan reliabel bila instrumen tersebut menunjukkan konsistensi hasil pengukurannya sekiranya instrumen tersebut

digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan terhadap butir pernyataan yang sudah valid.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan SPSS versi 24. Sugiyono (2013:182) nilai r_{ca} dibandingkan dengan r_{tabel} .

Kriteria keputusan:

$r_{ca} \geq 0,6$, maka instrumen (alat ukur) reliabel

$r_{ca} \leq 0,6$, maka instrumen (alat ukur) tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik, memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik sebagai pembuktian dari normalitas data penelitian, adapun uji statistik normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Grafik Normal *Probability Plot*.

Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal *probability plot* adalah sebagai berikut :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:145) Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF

lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu dilakukan analisis dengan menggunakan Grafik Scatterplot.

Jika Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terkena heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Abdul Muhid (2012:133) dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung (*dependent variable*), atau memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Persamaan regresinya adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

\hat{Y} = nilai yang diukur atau dihitung pada variabel tidak bebas $a = \hat{Y}$ pintasan (nilai \hat{Y} bila $X=0$)

b = kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satuan X) atau koefisien regresi yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap \hat{Y} jika naik 1 unit

X = nilai tertentu dari variabel bebas.

3. Analisis Korelasi Product Moment

Menurut Anwar (2012:122), fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Analisis korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa

besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah **Korelasi Product Moment** dimana rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

n = Jumlah sampel (Responden)

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

Dan untuk memberikan interpretasi terhadap kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

4. Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam persen (%). Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai koefisien determinasi

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

5. Uji Signifikansi

a. Uji t

Menurut Nawari (2010:25) Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

Jika tingkat signifikansi lebih besar dari (> 0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

1. Jika signifikansi > α' (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak.

2. Jika signifikansi < α' (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan dilakukan dengan menggunakan pengolahan data SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Operasional Variabel Penelitian

Untuk pengukuran penelitian ini menggunakan *skala likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN Deskripsi Data Penelitian

Responden adalah seluruh Guru SMK Mulia Buana, Jawa Barat yang berjumlah 80 responden

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	32	40%
Wanita	48	60%
total	80	100 %

Sumber : Data Kuesioner Guru SMK Mulia Buana, Jawa Barat

Pernyataan	Pelatihan (X1)		
	r hitung	r tabel n = 80	Keterangan
1	0.803	0.220	Valid
2	0.316	0.220	Valid
3	0.408	0.220	Valid
4	0.551	0.220	Valid
5	0.656	0.220	Valid
6	0.649	0.220	Valid
7	0.679	0.220	Valid
8	0.765	0.220	Valid
9	0.755	0.220	Valid
10	0.754	0.220	Valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas reesponden adalah Wanita sebanyak 48 (60%), sisanya adalah pria sebanyak 32 Guru (40%).

Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Data Usia Responden

Rentang Usia	Jumlah	Presentase
18 th s/d 30 th	10	12.50%
31 th s/d 40 th	32	40.00%

41 th s/d 50 th	26	32.50%
Total	12	15.00%

Sumber : Data Kuesioner Guru SMK Mulia Buana, Jawa Barat

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah usia 31 th s/d 40 sebanyak 32 Guru (40%), kemudian sisanya adalah 41 th s/d 50 tahun sebanyak 26 Guru (32.5%), dan 18 s/d 30 tahun sebanyak 10 guru (12.5%).

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Data Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
S2	15	18.75%
S1	57	71.25%
D3	8	10.00%
total	80	100.00%

Sumber : Data Kuesioner Guru SMK Mulia Buana, Jawa Barat

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat Pendidikan Terakhir mayoritas responden adalah S1 sebanyak 57 Guru (71.25%), kemudian sisanya adalah S2 sebanyak 15 Guru (18.75%), D3 sebanyak 8 Guru (10%).

Uji Analisis, Hipotesis dan Pembahasan

Uji Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

1. a.
- 1)

Uji Validitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel **Pelatihan (X1)** seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 80$ yaitu 0.220.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Pernyataan	Komunikasi (X1)		Keterangan
	r hitung	r tabel n =80	
1	0.391	0.220	Valid
2	0.453	0.220	Valid
3	0.556	0.220	Valid
4	0.680	0.220	Valid
5	0.627	0.220	Valid
6	0.742	0.220	Valid
7	0.706	0.220	Valid
8	0.633	0.220	Valid
9	0.724	0.220	Valid
10	0.671	0.220	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel **Komunikasi** (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 80$ yaitu 0.220

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

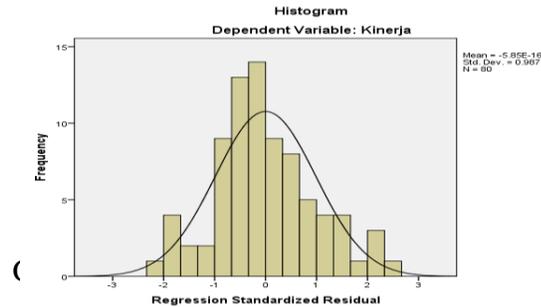
Pernyataan	Komunikasi (X1)		Keterangan
	r hitung	r tabel n = 80	
1	0.455	0.220	Valid
2	0.519	0.220	Valid
3	0.376	0.220	Valid
4	0.515	0.220	Valid
5	0.511	0.220	Valid
6	0.641	0.220	Valid
7	0.565	0.220	Valid
8	0.670	0.220	Valid
9	0.549	0.220	Valid
10	0.494	0.220	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel **Kinerja** (Y) seluruh item terbukti

valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 80$ yaitu 0.220

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas



Dari Grafik Histogram dapat dilihat bahwa terbentuk kurva standar, Hal ini menunjukkan data residual Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)		3.636		.000	1.000		
	Pelatihan	1.421E-15	.081	.000	.000	1.000	.808	1.238
	Komunikasi	.000	.080	.000	.000	1.000	.808	1.238

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.
2. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Dari tabel *coefficient* yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Pelatihan sebesar 1.238, nilai VIF untuk Komunikasi sebesar 1.238. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

3. Uji Koefisien Korelasi

a) Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.297	2.695

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.553. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan sedang antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

a) Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.306. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 30.6 % Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.316. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31.6 % Komunikasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 68.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Variabel Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja

d) Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.432. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43.2 % Pelatihan dan Komunikasi secara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

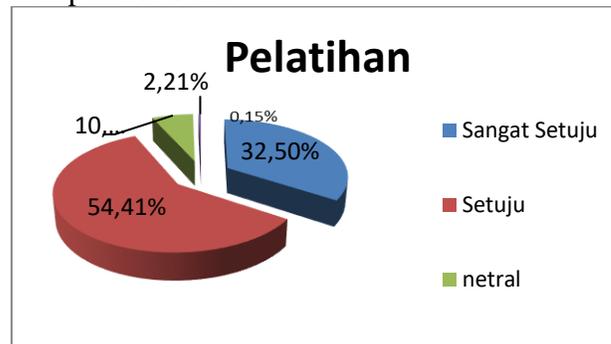
Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

a. Pelatihan

Berdasarkan data responden yang dikumpulkan melalui angket kuesioner, Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34.25% dan setuju sebanyak 59.00% dapat dikatakan Variabel Pelatihan Pada SMK Mulia Buana sudah baik, yaitu diantaranya ; Instruktur memberikan pelatihan dengan baik. Namun masih ada Responden sebanyak 6.38% yang menjawab Netral, sebanyak 0.38% yang

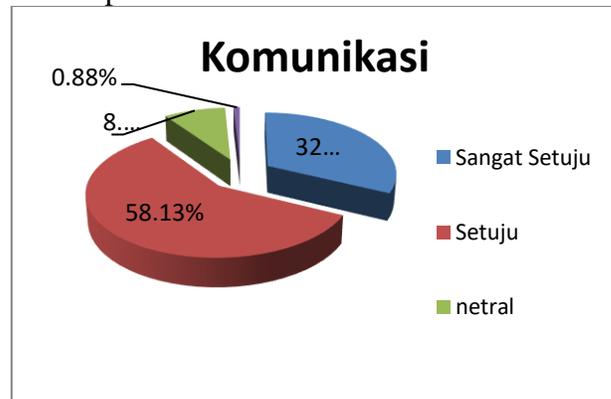
menjawab Tidak setuju dan 0.00% yang menjawab sangat tidak setuju, yaitu diantaranya ; Pelatihan belum meningkatkan kompetensi Guru.



Gambar 2. Diagram Pie Pelatihan

b. Komunikasi

Berdasarkan data responden yang dikumpulkan melalui angket kuesioner, Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32,25% dan setuju sebanyak 58.13% dapat dikatakan Variabel Komunikasi Pada SMK Mulia Buana sudah baik, yaitu diantaranya ; Guru selalu berpikiran positif terhadap sesama Guru dan pimpinan. Namun masih ada Responden sebanyak 8,75% yang menjawab Netral, sebanyak 0,88% yang menjawab Tidak setuju dan 0.00% yang menjawab sangat tidak setuju, yaitu diantaranya ; Masih ada Guru yang kurang peka terhadap masalah teman.

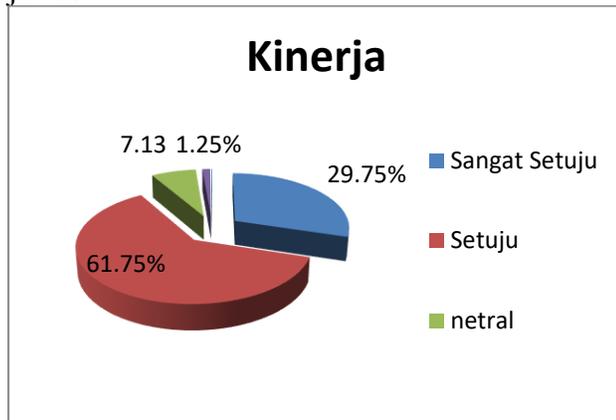


Gambar 3. Diagram Pie Komunikasi

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan data responden yang dikumpulkan melalui angket kuesioner, Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29,75% dan setuju sebanyak 61,75% dapat dikatakan Variabel Kinerja Pada SMK Mulia Buana sudah baik, yaitu diantaranya ;

Guru intensif dalam memberikan bimbingan kepada murid. Namun masih ada Responden sebanyak 7,13% yang menjawab Netral, sebanyak 1,25% yang menjawab Tidak setuju dan 0.13% yang menjawab sangat tidak setuju, yaitu diantaranya ; Masih ada Guru yang harus selalu diawasi dalam menyelesaikan tanggung jawab.



Gambar 4. Diagram Pie Kinerja Karyawan

2. Hasil Hipotesis

a. Hubungan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan Analisis SPSS versi 24, nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5.859, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=80$ adalah sebesar 1.664. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.895 > 1.664$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.553. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan sedang antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.306. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 30.6 % Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear sederhana Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 21.897 + 0.470 x$

Hubungan Komunikasi Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan Analisis SPSS versi 24, hasil nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5.998, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=80$ adalah sebesar 1.664. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.998 > 1.664$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.562. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan sedang antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.316. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31.6 % Komunikasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 68.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear sederhana Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 22.167 + 0.470x$

Hubungan Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan Analisis SPSS versi 24, hasil nilai F_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 29.277, sedangkan nilai F_{tabel} untuk $n=80$ adalah sebesar 3.11. Jadi karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $29.227 > 3.11$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Pelatihan dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Kuat antara Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.432. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43.2

% Pelatihan dan Komunikasi secara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 14.248 + 0.323x_1 + 0.331x_2$

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.895 > 1.664$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050. Diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.553. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan sedang antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.306. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 30.6 % Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear sederhana Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 21.897 + 0.470x$
2. Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.998 > 1.664$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050. Diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.562. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan sedang antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.316. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31.6 % Komunikasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 68.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear sederhana Komunikasi

terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 22.167 + 0.470x$

3. Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan variabel Pelatihan dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $29.227 > 3.11$. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050. Diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Kuat antara Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0.432. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43.2 % Pelatihan dan Komunikasi secara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 14.248 + 0.323x_1 + 0.331x_2$

Saran

1. Sekolah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan Pelatihan
2. Meningkatkan Komunikasi yang harmonis sesama Guru
3. Melakukan evaluasi setelah pelaksanaan pelatihan
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab Guru
5. Agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti variabel kompetensi, kepemimpinan, Kompensasi dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arianto, Agung Dwi, (2018), Pengaruh Kontribusi Pendidikan, Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Di Smp Negeri 1 Tahunan Jepara), Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen 33 (2) Hal 149-163.
- [2] Danang Sunyoto. "Manajemen Personalia", BPFE, Yogyakarta, 2012

- [3] Gala, Indriyani N Dkk, (2017), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso, Jurnal Mitra Sains, Vol. 5 (2) Hal. 58-66
- [4] Hadari Nawawi, H, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Gajah Mada Pers, Yogyakarta 2010
- [5] Hani Handoko T, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 3, Yogyakarta 2011
- [6] Hasanah, Dede S (2010), Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, Jurnal Penelitian Pendidikan UPI Vol 11 No. (2) Hal. 85-96.
- [7] Hasibuan, SP. Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia", edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2013
- [8] Hendri Tanjung, Latihan dan Pengembangan SDM, Penerbit PT. Mandar Maju, Bandung, 2010
- [9] Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Penerbit Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta 2013
- [10] *Istijanto*, (2010), Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [11] J. *Supranto*, 2010, Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Lima, Penerbit Erlangga. Jakarta
- [12] *Mahsun*, Mohamad, 2011. Pengukuran Kinerja Sektor Publik,. Penerbit BPF, Yogyakarta
- [13] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Mangkuprawira, Syafri. "Manajemen Sumber Manusia Strategik", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- [15] Marihot Tua Efendi Harindja {2013}. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- [16] Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi (2011). *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta : LP3ES
- [17] *Mathis*, Robert. L & *Jackson* John. H, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- [18] Nawawi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [19] Oka A. Yoeti {2012}. *Troun and Travel Manajemen PT. Pradnya Paramita* Jakarta.
- [20] Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Sumber Daya Manusia, fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2010
- [21] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, 2010
- [22] *Sedarmayanti*. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- [23] Slameto, Dkk (2017), Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 27 (2) Hal 38-47.
- [24] Sondang P. Siagian. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, Jakarta, 2011
- [25] Sugiono, dr, Metode Penelitian dan Administrasi, edisi ke 5, penerbit CV ALFA BETA, Bandung 2011
- [26] _____, 2010. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat
- [27] *Terry*, George, 2010, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: PT, Bumi Aksara.
- [28] Viethzal Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta
- [29] Wahjosumidjo, Manajemen Personal, Gramedia, Jakarta, 2012
- [30] Wibowo, *Manajemen Personal*, Mandar Madju, Bandung, 2012
- [31] Wibowo, Bambang Kristianto (2013), Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun