

**PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AZHAR KELAPA GADING**

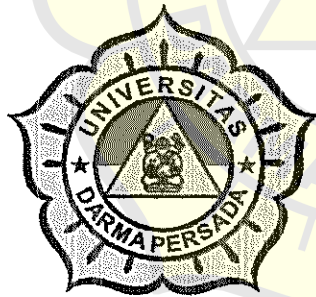
SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen**

Oleh:

TIAS FEBRI HASTANTI

2010410903



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2012**

LEMBAR PERNYATAAN

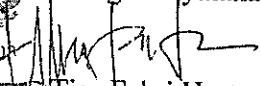
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tias Febri Hastanti
No. Pokok : 2010410903
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Mar.usia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AZHAR KELAPA GADING** yang dibimbing oleh Bapak Firsan Nova, SE, MM. Adalah benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mencopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila kemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 29 Maret 2012.

METERAI
TEMPEL
PADA SURAT-UNDANG-UNDANG
702
23434AAF97968830
NAMA BIRU RIHMATI
6000
BUR
Yang menyatakan,

Tias Febri Hastanti

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tias Febri Hastanti

No. Pokok : 2010410903

Jurusan : Manajemen

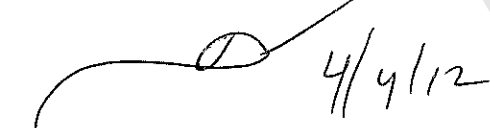
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AZHAR KELAPA
GADING**


Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 29
Maret 2012.

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


(FIRSAN NOVA, SE, MM.)

Jakarta, 29 Maret 2012
Pembimbing I


(FIRSAN NOVA, SE, MM.)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tias Febri Hastanti

No. Pokok : 2010410903

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP**

KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AZHAR KELAPA

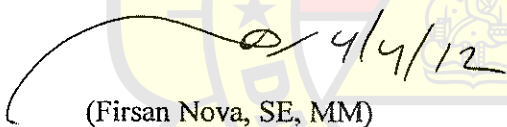
GADING

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 29

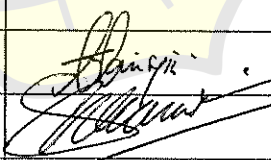
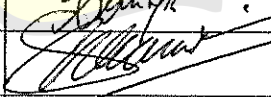
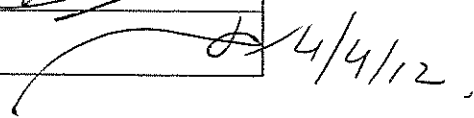
Maret 2012 dengan hasil A.

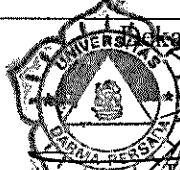
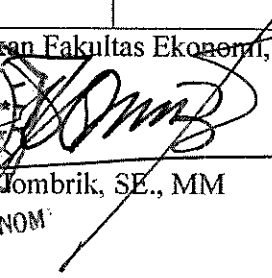
Jakarta, 29 Maret 2012

Ketua Jurusan Manajemen


(Firsan Nova, SE, MM)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

No	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tanda Tangan
1.	Drs. Fauzi Baisyir, MM.	Ketua Penguji	
2.	Sukardi Hardjo Sentono, SE., MM.	Anggota Penguji	
3.	Firsan Nova, SE, MM	Anggota Penguji	


Ketua Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Jombrik, SE., MM

FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

Nim : 2010410903, **Judul** : PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AZHAR KELAPA GADING

Jumlah Hal : xv + 166 hal : 2012

Kata Kunci : Seleksi, Pelatihan dan Kinerja Guru

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh seleksi terhadap kinerja guru, pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dan untuk menguji pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading.

Sampel penelitian ini adalah guru sekolah di Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading, sejumlah 102 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling *incidental*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Process Social Science (SPSS) 19.0 for windows*.

Hasil analisis berdasarkan nilai koefisiensi determinasi (R^2) menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,391 atau 39,1%, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,312 atau 31,2% dan seleksi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,44 atau 44%.

Jakarta, Maret 2012

Penulis,

Tias Febri Hastanti

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading”.

Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan yang ditentukan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta untuk menyelesaikan program Strata-1 Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi sehingga memungkinkan skripsi ini terwujud.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, Bapak Jombrik, SE., MM.
2. Wadep. Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada, Bapak Sukardi Hardjo Sentono, SE. MM.
3. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada dan selaku Dosen Pembimbing Materi, Bapak Firsan Nova, SE., MM., yang senantiasa memberikan pengarahan dan bantuan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Seluruh Staf dan karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Direktur Utama Perguruan Islam Al-Azhar Kelapa Gading, Bapak Drs. H. Ngabdu Rokhim beserta jajaran.

6. Seluruh guru Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading selaku responden dalam penelitian ini.
7. Kedua orangtuaku beserta kedua kakakku tercinta atas doa, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasehat dan segalanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bangun Dwi Jatmiko (Masco) yang telah memberikan dukungan, nasehat dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman kuliah khususnya Winda, Kiki, Ka Kristin, Dedew, Pesta, Tiwi, Nenden, mba manti yang telah memberikan dukungan, semangat serta sebuah persahabatan yang baik selama kuliah di Manajemen Universitas Darma Persada.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis men_harapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat dengan baik.

Jakarta, Maret 2012

Tias Febri Hastanti

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Seleksi.....	7
B. Pelatihan.....	22
C. Kinerja Guru.....	36
D. Kerangka Berpikir.....	52
E. Hipotesis.....	53

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	54
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
B. Jenis dan Sumber Data.....	54
C. Populasi dan Sampel.....	55
D. Teknik Pengumpulan Data.....	56
E. Definisi Operasional.....	60
F. Teknik Analisis Data.....	62
G. Pengujian Hipotesis.....	64
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	67
B. Karakteristik Responden.....	70
C. Deskripsi Variabel.....	75
D. Analisis Deskripsi Variabel.....	84
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	119
F. Hasil Analisis.....	124
G. Hasil Hipotesis.....	131
BAB V. PENUTUP.....	135
A. Kesimpulan.....	137
B. Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....	140

LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	142
A. Lampiran 1 Kuesioner.....	148
B. Lampiran 2 Tabel Krejje.....	147
C. Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Seleksi, Pelatihan dan Kinerja Guru.....	150
D. Lampiran 4 Nilai-Nilai R Product Moment.....	152
E. Lampiran 5 Validitas dan Reliabilitas.....	153
F. Lampiran 6 Nilai-Nilai Dalam Distribusi t.....	156
G. Lampiran 7 Distribusi F.....	157
H. Lampiran 8 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	159
I. Lampiran 9 Gambar Normalitas dan Heteroskedastisitas.....	160
J. Lampiran 10 Hasil Wawancara.....	163
K. Lampiran 11 Lembar Konsultasi.....	165
L. Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....	166

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Strata Sampel.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit.....	74
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja.....	75
Tabel 4.7 Kelas Interval.....	85
Tabel 4.8 Penilaian Responden item pernyataan “Seleksi harus dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan atau formasi di Yayasan AKG”.....	86
Tabel 4.9 Penilaian Responden item pernyataan “Kebutuhan karyawan harus diinformasikan ke lembaga-lembaga pendidikan”.....	87
Tabel 4.10 Penilaian Responden item pernyataan “Materi yang diujikan harus dipersiapkan dan sesuai dengan bidang kerja”.....	88
Tabel 4.11 Penilaian Responden item pernyataan “Kualifikasi calon guru atau karyawan harus ditentukan sesuai dengan standar Yayasan AKG”.....	89
Tabel 4.12 Penilaian Responden item pernyataan “Tes tertulis dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan pengetahuan calon guru atau karyawan sesuai dengan bidang kerja”.....	90
Tabel 4.13 Penilaian Responden item pernyataan “Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan mengevaluasi hasil tes tertulis calon guru atau karyawan sebagai dasar diterima atau tidaknya sebagai karyawan”.....	91
Tabel 4.14 Penilaian Responden item pernyataan Tes Praktek dilakukan untuk mengetahui secara langsung keterampilan calon guru atau karyawan sesuai dengan bidang kerjanya”.....	92
Tabel 4.15 Penilaian Responden item pernyataan “Tes Psikologi sangat penting dilakukan untuk mengukur kecerdasan, bakat, minat dan kepribadian calon guru atau karyawan”.....	92
Tabel 4.16 Penilaian Responden item pernyataan “Pelaksanaan Seleksi dilakukan secara jujur, cermat dan objektif”.....	93

Tabel 4.17 Penilaian Responden item pernyataan “Calon guru atau karyawan yang diterima adalah seseorang yang benar-benar <i>qualified</i> ”.....	94
Tabel 4.18 Penilaian Responden item pernyataan “Penilaian dilakukan secara transparan”.....	95
Tabel 4.19 Penilaian Responden item pernyataan “Pelaksanaan Seleksi sudah sesuai yang diharapkan”.....	96
Tabel 4.20 Skor rata-rata mengenai variabel Seleksi.....	96
Tabel 4.21 Penilaian Responden Item pernyataan “Biaya Pelatihan sesuai dengan budget yang ada pada Yayasan AKG”.....	98
Tabel 4.22 Penilaian Responden Item pernyataan “Manfaat Pelatihan dirasakan sesuai sehingga tujuan dan visi Yayasan AKG dapat dicapai”.....	98
Tabel 4.23 Penilaian Responden Item pernyataan “Tema Pelatihan sesuai dengan peningkatan keahlian dan keterampilan serta pengetahuan guru karyawan”.....	99
Tabel 4.24 Penilaian Responden Item pernyataan ”Materi Program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan”.....	100
Tabel 4.25 Penilaian Responden ”Prinsip pembelajaran memberikan solusi terhadap permasalahan dalam pekerjaan sehari-hari.”.....	101
Tabel 4.26 Penilaian Responden Item pernyataan “Prinsip pembelajaran dapat meningkatkan motivasi guru atau karyawan”.....	101
Tabel 4.27 Penilaian Responden Item pernyataan “Fasilitas yang disediakan oleh Yayasan AKG sesuai dan dirasakan membantu pelatihan yang berlangsung”.....	102
Tabel 4.28 Penilaian Responden Item pernyataan “Tempat Pelatihan sangat kondusif membuat peserta nyaman dalam mengikuti pelatihan”.....	103
Tabel 4.29 Penilaian Responden item pernyataan “Senantiasa mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Yayasan AKG maupun dari pihak luar”.....	104
Tabel 4.30 Penilaian Responden item pernyataan “Senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kinerja dengan mentransfer manfaat dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari”.....	104
Tabel 4.31 Penilaian Responden Item pernyataan “Infrastruktur Pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan”.....	105
Tabel 4.32 Penilaian Responden item pernyataan ” Infrastruktur Pelatihan atau Pembicara dinilai sangat menguasai tema”.....	106
Tabel 4.33 Skor rata-rata mengenai variabel Pelatihan.....	107

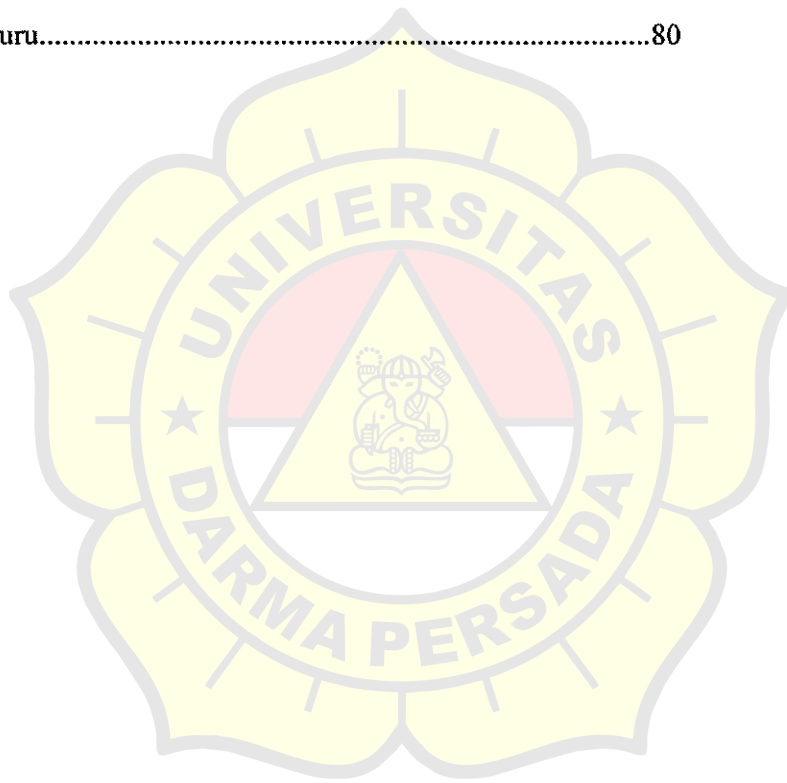
Tabel 4.34 Penilaian Responden terhadap item pernyataan “Datang tepat waktu dan lebih awal dari siswa”	108
Tabel 4.35 Penilaian Responden item pernyataan “Teliti dalam bekerja”	109
Tabel 4.36 Penilaian Responden item pernyataan “Menyelesaikan tugas sesuai dengan program kerja dengan waktu yang telah ditentukan”	109
Tabel 4.37 Penilaian Responden item pernyataan “Pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan dan bersedia bekerja melewati batas waktu normal, jika pekerjaan belum selesai”	110
Tabel 4.38 Penilaian Responden item pernyataan “Mempunyai kecakapan dan keterampilan dalam metode bekerja”	111
Tabel 4.39 Penilaian Responden item pernyataan “Senantiasa meningkatkan keterampilan dalam bekerja”	112
Tabel 4.40 Penilaian Responden item pernyataan “Memunculkan ide-ide baru dalam memecahkan persoalan pekerjaan”	112
Tabel 4.41 Penilaian Responden item pernyataan “Mau menerima kritik dan saran untuk memperbaiki keterampilan dalam bekerja”	113
Tabel 4.42 Penilaian Responden item pernyataan “Dorongan di dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik”	114
Tabel 4.43 Penilaian Responden item pernyataan “Rasa senang dan bangga dengan pekerjaan saya saat ini”	115
Tabel 4.44 Penilaian Responden item pernyataan “Sangat menyesal bila meninggalkan pekerjaan dalam keadaan terbengkalai”	116
Tabel 4.45 Penilaian Responden Item pernyataan “Dorongan dalam diri guru atau karyawan untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinannya agar cepat dipromosikan”	117
Tabel 4.46 Skor Rata-rata mengenai variabel Kinerja Guru	118
Tabel 4.47 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Seleksi	120
Tabel 4.48 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Pelatihan	121
Tabel 4.49 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kinerja Guru	122
Tabel 4.50 Hasil Uji Reliabilitas	123
Tabel 4.51 Koefisien Determinasi Seleksi terhadap Kinerja Guru	124
Tabel 4.52 Model Regresi Seleksi terhadap Kinerja Guru	125
Tabel 4.53 Hasil Analisis Regresi Seleksi terhadap Kinerja Guru	125
Tabel 4.54 Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja Guru	126

Tabel 4.55 Model Regresi Pelatihan terhadap Kinerja Guru.....	127
Tabel 4.56 Hasil Analisis Regresi Pelatihan terhadap Kinerja Guru.....	127
Tabel 4.57 Koefesien Determinasi Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru.....	128
Tabel 4.58 Model Regresi Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru.....	129
Tabel 4.59 Hasil Analisis Regresi Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru.....	130
Tabel 4.60 Hasil UJI T Regresi Linier Sederhana Variabel Seleksi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	131
Tabel 4.61 Hasil UJI T Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	132
Tabel 4.62 Hasil UJI T Regresi Linier Berganda Variabel Seleksi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	133
Tabel 4.63 Hasil UJI F Regresi Linier Berganda Variabel Seleksi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).....	134
Tabel 4.64 Hasil UJI F Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	135
Tabel 4.65 Hasil UJI F Regresi Linier Berganda Variabel Seleksi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	136



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Langkah-langkah dalam Proses Seleksi.....	17
Gambar 2.2 Faktor-faktor yang berperan dalam Pelatihan.....	24
Gambar 2.3 Tahapan Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	69
Gambar 4.2 Prosedur Seleksi Guru.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang diambil suatu masyarakat untuk memelihara kelangsungan hidup kebudayaan dan peradaban masyarakat. Guru memainkan peranan penting dalam transformasi budaya melalui sistem persekolahan, khususnya dalam menata interaksi peserta didik dengan sumber belajar untuk mencapai prestasi didik yang diinginkan. Guru merupakan sentral dari semua upaya peningkatan mutu pendidikan, karena itu setiap upaya membenahi pendidikan harus melibatkan penataan dan pembenahan terhadap guru. Untuk itu diperlukan guru yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai serta mutu kepribadian yang mantap, dan menghayati profesinya sebagai guru.

Menyadari pentingnya proses peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), maka berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pelaksanaan proses seleksi guru.

Seleksi merupakan manajemen kepegawaian. Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian terpenting dalam aktivitas atau kegiatan manajemen SDM. Proses seleksi merupakan proses yang sistematis dilakukan untuk memilih karyawan yang tepat. Terutama untuk pengadaan guru baru, karena dengan

adanya seleksi maka akan menghasilkan guru-guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah baik dari segi jumlah maupun mutu, yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam uraian jabatan. (*The right man in the right place*).

Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading adalah merupakan institusi ideal yang memadukan peningkatan kualitas Iman dan Taqwa (Imtaq) serta Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek).

Salah satu permasalahan dalam proses seleksi yang ada yaitu pemakaian ruang seleksi sering bersamaan dengan kegiatan lain dan waktu pelaksanaan seleksi yang terlalu panjang sehingga menyebabkan penjadwalan yang tidak sesuai, hal tersebut mengakibatkan beberapa calon tidak hadir dalam tahap seleksi berikutnya.

Lemahnya proses seleksi yang dilaksanakan dalam perusahaan atau organisasi akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja, disiplin kerja, dan sikap setia dalam melaksanakan tujuan perusahaan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Oleh sebab itu pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif agar karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan, sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Setelah dilakukan seleksi terdapat hal yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yaitu program pelatihan. Pelatihan merupakan program yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan

dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Masalah yang sering timbul dalam pelatihan pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading yaitu hasil pelatihan belum dapat diaplikasikan secara optimal, masih ada peserta pelatihan yang tidak mengikuti sepenuhnya saat pelatihan berlangsung.

Keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kemampuan mereka dalam menyatukan berbagai sumber daya yang ada, melalui proses seleksi dan pelatihan karyawan dalam menciptakan kinerja karyawan. Jika perusahaan menginginkan tercapainya tujuan secara maksimal, maka kewajiban memberikan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan sehingga merasa menjadi bagian kekayaan perusahaan yang tidak ternilai.

Hal tersebut diperkuat kondisi bahwa akibat perubahan dan globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil semakin meningkat, begitu pula kebutuhan akan angkatan kerja yang lebih berpendidikan, terlatih dan memiliki keahlian beragam. Ditambah lagi, perubahan IPTEK atau ilmu dan Teknologi yang cepat, serta ketatnya persaingan, menghasilkan anggapan baru bahwa untuk mengatasi semua tantangan tersebut dibutuhkan individu yang tidak hanya memiliki keahlian sejenis yang memang diharuskan bagi pekerjaannya, tapi juga keahlian-keahlian pendukung pekerjaan tersebut yang merupakan ragam keahlian diluar yang diwajibkan, sehingga dengan memiliki multi skilling, pengajar diharapkan akan benar-benar kompeten dalam pekerjaannya.

Peningkatan kemampuan sumber daya manusia jelas akan meningkatkan kualitas kerja. Semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan maka

akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka tujuan perusahaan akan dapat dicapai.

Ada beberapa hal yang sering mempengaruhi penurunan kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading yaitu kejenuhan terhadap rutinitas, motivasi menurun, kesibukan kegiatan di luar rutinitas seperti melanjutkan kuliah dan ketidakpuasan guru terhadap kebijakan yang ada.

Untuk menghindari Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading mengalami masalah tersebut yang hanya menimbulkan kerugian, maka Yayasan harus menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelolah sumber daya manusianya, diantaranya dengan melakukan seleksi guru yang efektif dan efisien serta objektif, serta Yayasan melaksanakan program pelatihan bagi setiap karyawan khususnya guru.

Mengingat begitu pentingnya seleksi dan pelatihan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-AZHAR KELAPA GADING** yang berlokasi di daerah Jakarta Utara.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada Yayasan Al Azhar Kelapa Gading?
3. Apakah terdapat pengaruh seleksi dan pelatihan guru terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading.

Manfaat Penelitian

1. Dengan diketahui adanya pengaruh seleksi terhadap kinerja guru pada Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading, maka Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading akan

0

membuat strategi dalam penyeleksian guru untuk mendapatkan guru yang *qualified, (the right man in the right place)*.

2. Dengan diketahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, maka Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading akan mengadakan pembinaan dan pemahaman serta peningkatan dalam pelatihan upaya meningkatkan sumber daya manusia.
3. Dengan diketahui adanya pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap kinerja guru, maka Yayasan Al-Azhar Kelapa Gading akan mengambil kebijakan berkaitan dengan guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

