

**PENGARUH *PERSON-JOB FIT*, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN USHULUDDIN
SINGKAWANG**

**Dzaki Fakhri Fakhruddin
(Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. dan Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si.)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuluddin Singkawang.

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Fakta-fakta dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif berupa statistik. Sumber data dan fakta diperoleh dari penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Variabel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat untuk diteliti. Variabel bebas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *person job fit*, pelatihan, kompensasi, kemudian variabel terikat adalah kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang masih aktif di Yayasan Ushuluddin Singkawang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus didapatkan sampel sebanyak 114 guru di Yayasan Ushuluddin Singkawang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuluddin Singkawang. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuluddin Singkawang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuluddin Singkawang. Kemudian yang terakhir hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru

Kata Kunci: *Person Job Fit*, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Guru.

***THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT, TRAINING, AND COMPENSATION
ON TEACHER PERFORMANCE AT USHULUDDIN SINGKAWANG
FOUNDATION***

Dzaki Fakhri Fakhruddin

(Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. and Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si.)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of person job fit, training, and compensation on teacher performance at the Ushuludin Singkawang Foundation. This research is a form of associative research with a quantitative approach. The facts in this study use quantitative research in the form of statistics. Sources of data and facts obtained from this research are secondary and primary data. The variables used in this study are the independent variables and the dependent variables to be studied. The independent variables used in this research are person job fit, training, compensation, then the dependent variable is teacher performance. The population in this study were all teachers who were still active at the Ushuluddin Singkawang Foundation. Based on the sampling technique using the census method, a sample of 114 teachers was obtained at the Ushuluddin Singkawang Foundation. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire) using a Likert scale. The analysis technique used is descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, and multiple linear regression test.

This study shows that person job fit has a positive and significant effect on teacher performance at the Ushuludin Singkawang Foundation. Training has a positive and significant effect on teacher performance at the Ushuludin Singkawang Foundation. Compensation has a positive and significant effect on teacher performance at the Ushuludin Singkawang Foundation. Then finally the results of the study show that person job fit, training, and compensation simultaneously or simultaneously affect teacher performance.

Keywords: *Person Job Fit, Training, Teacher Compensation and Performance.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH *PERSON-JOB FIT*, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN USHULUDDIN SINGKAWANG

1. Latar Belakang

Pegawai Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai aspek ruang lingkup pegawai/karyawan, manajer, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yayasan Ushuluddin Singkawang merupakan suatu yayasan swasta yang berada di kota singkawang. Yayasan ini memiliki visi terwujudnya SDM yang berakhlak mulia unggul dalam prestasi, terampil, serta mandiri dengan misi mewujudkan semangat prestasi dan budaya kompetitif, mengaktualisasi jiwa penghayatan dan pengalaman ajaran agama sehingga terbangun insan yang beriman, bertaqwa serta berakhlak mulia, membentuk jiwa kreatif lewat bimbingan dan latihan, menciptakan warga madrasah yang religius melalui ikhlas, mandiri, sederhana, ukhuwah dan bebas berkreasi.

Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Berdasarkan survey yang dilakukan pada Yayasan Ushuluddin Singkawang ditemukan beberapa fenomena yang menarik, di antaranya Madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah Ushuluddin adalah sekolah swasta yang harus bersaing dengan Madrasah Negeri dan beberapa sekolah Negeri yang berada di Kota Singkawang. Tenaga pendidik dan kependidikan semuanya honorer dan pegawai tetap yayasan. Adapun kenyataan dilapangan bahwa terdapat fenomena atau masalah yang terjadi pada Yayasan Ushuludin singkawang diantaranya kесеlektifan dalam perekrutan guru masih mengutamakan alumni dan tidak melakukan tes kelayakan dalam mengajar bagi calon guru tersebut. Perekrutan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan penempatannya. Kurangnya pelatihan dari pimpinan yayasan yang membuat minimnya keterampilan serta kompetensi yang dimiliki guru, khususnya di bidang IT dan rendahnya pemberian kompensasi, sehingga menyebabkan kinerja guru yang tidak efektif.

Penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, pembagian kerja harus objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar *like* dan *dislike*. Selain itu tingkat kompetensi pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan seiring dengan perjalanan waktu akan terus diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat, maka dibutuhkanlah sebuah pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki perusahaan dengan lebih baik. Pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik

melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar. Kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja guru, kemudian rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak yayasan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh guru dan karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan yayasan dapat dicapai.

2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Fakta-fakta dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif berupa statistik. Sumber data dan fakta diperoleh dari penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Variabel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat untuk diteliti. Variabel bebas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *person job fit*, pelatihan, kompensasi, kemudian variabel terikat adalah kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang masih aktif di Yayasan Ushuluddin Singkawang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus didapatkan sampel sebanyak 114 guru di Yayasan Ushuluddin Singkawang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan pada bagian *person job fit* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian pada kolom *unstandardized coefficients* kolom B pada bagian *person job fit* menunjukkan hasil yang positif yakni sebesar 1,343 hal ini memberi arti bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan pada bagian pelatihan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian pada kolom

unstandardized coefficients kolom B pada bagian pelatihan menunjukkan hasil yang positif yakni sebesar 0,471 hal ini memberi arti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan pada bagian kompensasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Kemudian pada kolom *unstandardized coefficients* kolom B pada bagian kompensasi menunjukkan hasil yang positif yakni sebesar 0,066 hal ini memberi arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- d. Berdasarkan dari pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan pengaruh *person-job fit*, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang adalah sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
- 3) Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
- 4) Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian serupa namun sektor yang berbeda dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi, sehingga mampu memperkuat hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.
- b) Peneliti selanjutnya selanjutnya sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, pengawasan, dan lain-lain.

2) Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian terhadap mata kuliah manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal analisis pengaruh *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru.