



Pengaruh Pelatihan Pegawai Berkala terhadap Perubahan Perilaku Organisasi dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Medan

Elfrida Yanti Simanjuntak^{1*}, Jefri Harefa², Andi Berkat Zamasi³, Adriel Hutagalung⁴, Viona Ameyliasari Waruwu⁵, Cerah Damayanti Lase⁶, Faerizaro Zalukhu⁷, Ririntia Justriany Pandiangan⁸, Putriani Halawa⁹, Maduma Sari Sagala¹⁰

¹⁻¹⁰ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan, Indonesia

Email : elfridaantisimanjuntak@gmail.com^{1*}, jefriharefaharefa@gmail.com², andiberkat821@gmail.com³, adrielsevengalung@gmail.com⁴, vionaameyliasariwaruwu26@gmail.com⁵, cerahdamayantilase@gmail.com⁶, faerizarozalukhu3@gmail.com⁷, ririntiapandiangan28@gmail.com⁸, putrianihalawa886@gmail.com⁹, madumasari@gmail.com¹⁰

Alamat: Jl. Perniagaan Baru No.33A, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20212

Korespondensi penulis : elfridaantisimanjuntak@gmail.com^{1*}

Abstract. *This research is motivated by the phenomenon of changes in organizational behavior which is considered less than optimal, especially in the environment of educational institutions in the city of Medan. In the dynamics of daily work, various challenges are still found such as low levels of discipline, weak work initiatives, and lack of collaboration and professionalism among educators and education staff. One of the factors that is suspected to be the main cause of these problems is irregularities in the implementation of training or human resource capacity development. Training should be a strategic means of instilling organizational values, building a positive work culture, and improving individual and collective competencies. Training that is designed and implemented periodically is believed to be able to be one of the important instruments in changing the work behavior of educational apparatus towards a more productive and professional direction. However, in practice, there have not been many studies that have empirically tested the extent to which periodic training is able to influence real changes in organizational behavior. Therefore, this study aims to quantitatively examine the effect of periodic training on organizational behavior changes in educational institutions, especially in the city of Medan. The main focus of this study includes three important aspects, namely improving work culture, increasing collaboration among others, and increasing professionalism. Data was obtained through survey techniques on a number of respondents from various educational institutions. The results of the study show that periodic training makes a significant contribution to improving discipline, work initiative, a sense of responsibility, and forming a pattern of work behavior that is adaptive to organizational changes and challenges.*

Keywords: Behavior, Education, Medan, Organizational, Periodic Training

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena perubahan perilaku organisasi yang dinilai kurang optimal, khususnya di lingkungan instansi pendidikan di Kota Medan. Dalam dinamika kerja sehari-hari, masih ditemukan berbagai tantangan seperti rendahnya tingkat kedisiplinan, lemahnya inisiatif kerja, serta kurangnya kolaborasi dan profesionalisme di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab utama dari permasalahan tersebut adalah ketidakteraturan dalam pelaksanaan pelatihan atau pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Pelatihan seharusnya menjadi sarana strategis dalam menanamkan nilai-nilai organisasi, membangun budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kompetensi individu dan kolektif. Pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara berkala diyakini mampu menjadi salah satu instrumen penting dalam mengubah perilaku kerja aparatur pendidikan menuju arah yang lebih produktif dan profesional. Namun, dalam praktiknya, belum banyak penelitian yang secara empiris menguji sejauh mana pelatihan berkala mampu memengaruhi perubahan perilaku organisasi secara nyata. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kuantitatif pengaruh pelatihan berkala terhadap perubahan perilaku organisasi di lingkungan institusi pendidikan, khususnya di Kota Medan. Fokus utama dalam penelitian ini mencakup tiga aspek penting, yaitu peningkatan budaya kerja, peningkatan kolaborasi antarsesama, dan peningkatan profesionalisme. Data diperoleh melalui teknik survei terhadap sejumlah responden dari berbagai institusi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkala memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin, inisiatif kerja, rasa tanggung jawab, serta membentuk pola perilaku kerja yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan organisasi.

Kata Kunci: Pelatihan Berkala, Perilaku, Organisasi, Pendidikan, Medan

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses sistematis dalam membentuk karakter, pola pikir, dan kemampuan intelektual individu yang kemudian membentuk perilaku organisasi di lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi pendidikan, keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif sangat dipengaruhi oleh perilaku kolektif para tenaga pendidik dan kependidikan [1]. Permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya keselarasan antara visi institusi dengan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh anggotanya. Hal ini muncul karena lemahnya sistem pelatihan yang diberikan secara konsisten, padahal pelatihan merupakan sarana pembinaan nilai-nilai dan budaya kerja. Oleh sebab itu, pelatihan berkala menjadi kebutuhan utama dalam mengembangkan perilaku organisasi yang positif dan produktif [2].

Di Kota Medan, terdapat ratusan institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi penerus bangsa. Namun, berbagai permasalahan internal seperti rendahnya loyalitas kerja, kurangnya kolaborasi antar tenaga kerja, hingga ketidakkonsistenan dalam menjalankan visi lembaga menjadi tantangan tersendiri [1]. Adanya pelatihan berkala diyakini mampu mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih disiplin, responsif, dan kolaboratif. Program pelatihan yang tepat akan memberikan arah dalam peningkatan mutu pendidikan serta mendukung terciptanya organisasi pendidikan yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan zaman [2].

Perubahan perilaku organisasi menjadi fokus utama dalam dinamika pengelolaan institusi pendidikan [3]. Di Kota Medan, fenomena lemahnya kolaborasi antar tenaga kerja, minimnya tanggung jawab profesional, serta ketidaksesuaian nilai-nilai kerja dengan visi lembaga pendidikan menjadi masalah yang kerap dijumpai. Pelatihan berkala dianggap sebagai salah satu pendekatan strategis dalam mengatasi persoalan ini. Ketidakteraturan dan kurangnya frekuensi pelatihan telah menyebabkan ketidaksamaan pemahaman, rendahnya integritas kerja, serta tidak terbentuknya budaya organisasi yang positif di lingkungan instansi pendidikan [4].

Kegiatan pelatihan berkala berdampak langsung terhadap peningkatan kapabilitas, pemahaman peran, serta internalisasi nilai organisasi dalam perilaku kerja [5]. Sejak pelatihan dilaksanakan secara rutin, terdapat perubahan signifikan dalam komunikasi antar tim, disiplin dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatnya rasa tanggung jawab. Pelatihan ini juga memberikan ruang bagi refleksi kinerja dan penyesuaian perilaku terhadap standar organisasi yang ditetapkan [6]. Dengan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan mampu menciptakan ekosistem kerja yang sinergis, berorientasi mutu, dan adaptif terhadap perubahan [7], seperti pada tabel 1. studi pelatihan Guru di Medan.

Tabel 1. Studi Pelatihan Guru di Medan

No.	Judul Studi	Lokasi	Variabel Diteliti	Tahun	Temuan Singkat dengan Rasio Perubahan	Ref.
1	Evaluasi Program Pelatihan Guru di MAN 2 Model Medan	MAN 2 Model Medan	Input-Proses-Output	2024	Meningkatkan kompetensi profesional; membutuhkan tindak lanjut	[8]
2	Efektivitas Program Guru Penggerak SMK Negeri 7 Medan	SMK Negeri 7 Medan	Kompetensi pedagogik & kepemimpinan	2023	Kompetensi meningkat nyata (>15%)	[9]
3	Evaluasi Pelatihan PTK di PPPPTK Medan	PPPPTK Medan	CIPPO Evaluation	2019	Terstruktur, namun materi perlu diperluas (~10% kenaikan)	[10]
4	Kompetensi Guru MI di Balai Diklat Keagamaan Medan	Balai Diklat Medan	Kompetensi perencanaan & delivery	2022	Outcome memuaskan (~12% efisiensi pelatihan)	[11]
5	Manajemen Pelatihan di Pondok Pesantren Darul Hikmah Medan	Darul Hikmah Medan	Planning, Implementasi, Supervisi	2023	Motivasi & partisipasi tinggi (~18%)	[12]
6	Pelatihan dan Prestasi Akademik Siswa di Medan	Sekolah Medan / Sumut	Pengaruh pelatihan-prestasi	2024	Keterampilan & prestasi siswa meningkat signifikan (~13%)	[13]
7	Pilihan Program Dicatat di MA UINSU Medan	MA UINSU Medan	Penyusunan RPP	2023	Penyusunan lebih baik; perangkat lainnya perlu perhatian	[14]
8	Diklat Berjenjang Guru PAUD Medan	PAUD Medan	Tahapan pelatihan bertingkat	2023	Kemampuan mengajar meningkat (~11%)	[15]
9	Evaluasi CIPPO Pelatihan Guru di berbagai lembaga Medan	Berbagai lembaga Medan	Evaluasi CIPPO	2022	Pelaksanaan baik; perlu follow-up (~9%)	[16]
10	Pelatihan Kompetensi di Vokasi Medan	Balai Besar Vokasi Medan	Perencanaan-Implementasi-Evaluasi	2022	Efektivitas tinggi ketika pelatihan rutin (~14%)	[17]

Berdasarkan hasil studi dari sepuluh institusi pendidikan di Kota Medan dalam kurun lima tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berkala memberikan kontribusi positif terhadap perubahan perilaku organisasi, khususnya dalam aspek peningkatan kompetensi profesional, motivasi kerja, kolaborasi tim, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Rata-rata rasio perubahan yang tercatat berkisar antara 9% hingga 18%, menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu mendorong transformasi budaya kerja di lingkungan

institusi pendidikan. Namun demikian, efektivitas tersebut masih memerlukan penguatan dari sisi tindak lanjut pascapelatihan dan evaluasi berkelanjutan agar hasil yang dicapai bersifat jangka panjang dan adaptif terhadap tantangan pendidikan modern.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh antar variabel secara objektif dan statistik. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dari beberapa institusi pendidikan swasta di Medan [4].

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pelatihan dan perilaku organisasi yang telah divalidasi. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh pelatihan berkala terhadap perilaku organisasi [6]. Penyelesaian masalah difokuskan pada upaya peningkatan kompetensi melalui siklus pelatihan, evaluasi hasil, serta tindak lanjut melalui monitoring rutin. Pola penyelesaian dilakukan secara sistematis, dimulai dari pemetaan masalah, perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi hasil, hingga pembentukan budaya kerja yang baru [7].

Judul ini dipilih karena menggambarkan keterkaitan langsung antara upaya institusional melalui pelatihan dan perubahan konkret dalam perilaku organisasi [4]. Judul ini menjelaskan maksud penelitian secara eksplisit yaitu mengungkap dampak strategis pelatihan terhadap dinamika perilaku kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjadi referensi empirik dalam menyusun kebijakan peningkatan kualitas SDM pendidikan melalui pelatihan terstruktur dan berkala, khususnya di lingkungan instansi pendidikan di Kota Medan [7].

Tinjauan Pustaka

a. Pelatihan Berkala dalam Institusi Pendidikan

Pelatihan berkala adalah proses sistematis yang dilakukan secara berulang dan terjadwal untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai dalam lingkup institusi pendidikan. Tujuannya adalah untuk membentuk tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan zaman. Dalam konteks institusi pendidikan, pelatihan berkala berperan penting sebagai strategi peningkatan kualitas SDM, terutama dalam menjawab tantangan globalisasi pendidikan dan digitalisasi pembelajaran [18].

Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan efisiensi kerja guru, memperkuat rasa percaya diri dalam mengajar, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap visi institusi. Selain itu, mereka menemukan bahwa sistem pelatihan yang memiliki indikator evaluatif seperti input–proses–output dapat mengukur dampak pelatihan secara lebih objektif [18].

b. Perilaku Organisasi Institusi Pendidikan

Perilaku organisasi dalam dunia pendidikan mencerminkan pola sikap, nilai, dan kebiasaan kerja para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan fungsi dan peran institusi. Beberapa aspek utama perilaku organisasi meliputi kerja sama tim, loyalitas terhadap institusi, tanggung jawab kerja, dan komunikasi interpersonal [19].

Penelitian oleh N. Kurniawan menunjukkan bahwa perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan sistem pelatihan internal yang diterapkan. Ia menemukan bahwa institusi yang memiliki pelatihan terstruktur cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih kolaboratif, akuntabel, dan terbuka terhadap inovasi [19].

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan standar kerja tertentu. Dalam institusi pendidikan, motivasi yang tinggi dapat dilihat dari semangat guru dalam mempersiapkan materi, kehadiran, dan komitmen terhadap proses pembelajaran. Pelatihan berkala memiliki peran penting dalam membentuk dan mempertahankan motivasi kerja tersebut [20].

Studi oleh M. R. Siregar menegaskan bahwa pelatihan yang berbasis kebutuhan (need-based training) memberikan dampak lebih besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru, karena peserta merasa bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan masalah yang mereka hadapi sehari-hari di kelas [20].

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian subjektif individu terhadap pekerjaannya, meliputi kenyamanan lingkungan kerja, keseimbangan beban kerja, serta penghargaan terhadap hasil kerja. Pelatihan berkala dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karena pelatihan menciptakan suasana profesional yang mendukung pertumbuhan individu dan membuka jalur promosi yang lebih jelas [19].

Kepuasan kerja merupakan penilaian subjektif individu terhadap pekerjaannya, meliputi kenyamanan lingkungan kerja, keseimbangan beban kerja, serta penghargaan terhadap hasil kerja. Pelatihan berkala dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karena pelatihan menciptakan suasana profesional yang mendukung pertumbuhan individu dan membuka jalur promosi yang lebih jelas.

Guru yang mendapatkan pelatihan lebih sering menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang tercermin dalam tingkat loyalitas yang tinggi dan rendahnya angka absensi [19].

e. Hubungan Pelatihan Berkala dengan Perubahan Perilaku Organisasi

Pelatihan yang sistematis mampu mengubah pola pikir individu menjadi lebih terbuka terhadap inovasi. perubahan perilaku hanya bisa terjadi jika pelatihan dibarengi dengan tindak lanjut dan sistem monitoring yang konsisten [19]. Sementara itu, transformasi perilaku dalam organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh intensitas pelatihan, tapi juga oleh kecocokan isi pelatihan dengan kebutuhan riil guru di lapangan [20].

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Siswanto & Sari, 2023) penelitian kuantitatif meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Berdasarkan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di instansi pendidikan di wilayah Medan tahun 2024, ada 434 formasi untuk guru, 138 untuk tenaga kesehatan, dan 526 untuk tenaga teknis.

Populasi adalah keseluruhan elemen atau subjek yang menjadi objek penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu tertentu, dengan ciri-ciri khas yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara representatif, berfungsi sebagai wakil dari keseluruhan populasi. Data yang diperoleh dari sampel digunakan untuk membuat generalisasi tentang populasi secara valid.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara [21]:

- a. Observasi dilakukan secara langsung terhadap proses pelatihan di institusi pendidikan. Petugas peneliti mencatat perilaku peserta, interaksi peserta, narasumber, dan pelaksanaan materi pelatihan. Teknik ini membantu menilai realisasi pelatihan di lapangan dan pola perilaku organisasi yang berlangsung selama dan setelah pelatihan.

- b. Wawancara Semi-Terstruktur Dilakukan terhadap informan kunci seperti kepala sekolah, guru, dan staf kependidikan yang berperan dalam pelatihan. Pertanyaan dirancang untuk memahami persepsi mereka terhadap efektivitas pelatihan, hambatan pelaksanaan, dan dampaknya dalam perubahan perilaku organisasi.
- c. Studi Dokumentasi Meliputi analisis dokumen pelatihan seperti modul pelatihan, rekap absensi, laporan evaluasi, kebijakan institusi, dan bukti tertulis lainnya. Teknik ini bertujuan memverifikasi konsistensi pelaksanaan pelatihan serta mendukung data observasi dan wawancara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data secara statistik menggunakan software SPSS versi 22, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=18,343+0,315X_1+0,292X_2+ e$$

Interpretasi Model:

- a. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18,343 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18,343 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kualitas Perilaku Organisasi sebesar satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja tidak ditingkatkan, maka Perilaku Organisasi masih sebesar 18,343.
- b. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,315 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Perilaku Organisasi sebesar 0,315 satuan.
- c. 3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,292 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Perilaku Organisasi sebesar 0,292 satuan.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.343	6.123		2.995	.024		
	Kepuasan_Kerja	.315	.118	.326	2.661	.000	.949	1.054
	Motivasi_Kerja	.292	.207	.173	2.206	.000	.949	1.054

a. Dependent Variabel: Perilaku Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Versi 22

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansinya untuk variabel Kepuasan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau thitung = 2,661 > ttabel 1,671 (n- k=62-3=59). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk variabel Kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Perilaku Organisasi dalam Lingkungan Insitusi Pendidikan di Medan.
- 2) Nilai Signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja (0,000)) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) thitung = 2,206 > ttabel 1,671 (n-k=62- 3=59). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima. H_a untuk variabel Motivasi Kerja dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi dalam Lingkungan Insitusi Pendidikan di Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan adalah uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.081	2	70.041	5.681	.000 ^b
	Residual	727.467	59	12.330		
Total		867.548	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan menggunakan SPSS Versi 22

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau $F_{hitung} = 5,681 > F_{tabel} 3,153$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k (62-3=59)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi dalam Lingkungan Insitusi Pendidikan di Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi dalam Lingkungan Insitusi Pendidikan di Medan. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.624	.610	1.583
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variabel: Perilaku Organisasi				

Berdasarkan Tabel IV.15 diperoleh:

- 1) Nilai regresi korelasi sebesar 0,735, artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Organisasi memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.

- 2) Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan adjusted R Square, dimana nilai (R^2) sebesar 0,610 (61%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61% variasi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada model ini dapat menjelaskan Perilaku Organisasi sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
- 3) Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. Standard Error Of The Estimated disebut dengan standard deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,583. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil Uji t di peroleh Kepuasan Kerja sebesar variabel Kepuasan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau thitung = 2,661 > ttabel 1,671 (n- k=62-3=59). Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Organisasi secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti yang dilakukan oleh Refky Yudishtira, Universitas Pelita Bangsa, (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan, terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. NGK Ceramics Indonesia (Studi Kasus pada Bagian Produksi P1 Ram Line). Bahwa hasil penelitiannya menunjukkan nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) adalah 4,183 > ttabel 1,663 dan Sig 0,000 > Sig 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. NGK Ceramics Indonesia.

Nilai Signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja (0,000)) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) thitung = 2,206 > ttabel 1,671 (n-k=62-3=59). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Motivasi Kerja dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi dalam Lingkungan Insitusi Pendidikan di Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti yang dilakukan oleh Winda Pradiastuti, Universitas Medan Area, (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Organisasi dalam Lingkungan Insitusi Pendidikan di Medan thitung > ttabel (8,218 > 1,668), menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap perilaku organisasi pegawai pada Organisasi dalam Lingkungan Insitusi Pendidikan di Medan.

4. KESIMPULAN

Pelatihan pegawai yang dilakukan secara berkala terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap perubahan perilaku organisasi di institusi pendidikan, termasuk di Medan. Dengan adanya pelatihan, pegawai dan organisasi menjadi lebih siap menghadapi perubahan zaman, tantangan global, serta mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih modern, kolaboratif, dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A., & M, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja karyawan di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 45-52.
- al, M. I. (2023). Manajemen pelatihan guru di Darul Hikmah Medan. *Jurnal Mudarrisuna*, 11(3).
- al, P. e. (2024). Evaluasi program pelatihan guru. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin MAJIM*, 10(1).
- Hasanah, F. (2023). Evaluasi RPP K13 oleh guru MA UINSU. *Jurnal Kurikulum*.
- Hidayat, Y. (2023). Strategi pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 8(1), 12-18.
- Hidayat, Y. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi. *Jurnal Pendidikan Nasional*.
- Kurniawan, N. (2021). Budaya organisasi dan pelatihan dalam meningkatkan perilaku kerja guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 7(1), 10-20. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Kurniawan, R. (2022). Evaluasi CIPPO pelatihan guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*.
- Lestari, S. (2023). Diklat berjenjang guru PAUD di Medan. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Mahendra, T. (2022). Pelatihan berbasis kompetensi di Vokasi Medan. *Jurnal Vokasi Pendidikan*.
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937-5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.199>
- N, K., & A, P. (2020). Evaluasi efektivitas pelatihan SDM terhadap budaya organisasi. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 6(3), 33-41.
- Purba, F. D. (2023). Efektivitas program guru penggerak. *Jurnal JMP-DMT*.
- R, K. (2021). Implementasi pelatihan untuk penguatan budaya organisasi sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(1), 15-21.
- Ramadhan, C. (2022). Kompetensi guru madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

- Ritonga, R. H. (2022). Efektivitas program pelatihan terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Indonesia*, 8(2), 25-33.
- S, L. (2022). Perubahan perilaku organisasi dalam dunia pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 60-68.
- Sinaga, M., & Gultom, I. (2023). Analisis kompetensi pedagogik guru di Sekolah Dasar Negeri 066654 Medan T.A. 2023/2024. *Jurnal Inovasi Sekolah Dasar*, 6(2).
- Siregar, B. (2020). Evaluasi pelatihan PTK di Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Siregar, M. R. (2020). Pelatihan berbasis kebutuhan dan dampaknya terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Kependidikan dan Profesionalisme Guru*, 6(3), 33-41.
- Siregar, M. R. (2020). Pengaruh manajemen SDM terhadap perilaku organisasi di sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 11(2), 22-29.
- T, M. (n.d.). Efektivitas pelatihan berkala dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.