



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP KECAMATAN MADANG SUKU II KABUPATEN OKU TIMUR

Suwito

Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Palembang

e-mail: suwitohafis115@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 13 Oktober 2025

Direvisi: 22 Oktober 2025

Disetujui: 27 Oktober 2025

KEYWORDS

*Job Training,
Work Discipline,
and Performance.*

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of job training and work discipline on teacher performance, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods, the sample from this research is 3 junior high schools in East Ogan Komering Ulu Regency, totaling 69 teachers. The author used the data collection technique in this research by distributing research questionnaires to the entire sample of 69 teachers. The data analysis technique in this research uses the normality test, homogeneity test and hypothesis testing using anova spps 26. The results of this study explain that the job training variable has a positive and significant effect on teacher performance. Asymp.Sig (2-tailed) is 0.000, which means it is smaller than 0.05. So it can be concluded that the hypothesis (Ha) is accepted. Work discipline variables on teacher performance grades Asymp.Sig (2-tailed) is 0.036, which means it is smaller than 0.05. So it can be concluded that the hypothesis (Ha) is accepted. Training and work discipline variables on teacher performance scores Asymp.Sig (2-tailed) is 0.000, which means it is smaller than 0.05. So it can be concluded that the hypothesis (Ha) is accepted. Thus, it can be said that there is an influence of job training and work discipline on teacher performance in junior high schools.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

KATA KUNCI

Pelatihan Kerja,
Disiplin Kerja,
dan Kinerja.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin kerja, terhadap Kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel dari penelitian ini 3 Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang berjumlah 69 orang guru. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini dengan membagikan kuisioner penelitian kepada seluruh sampel sebanyak 69 orang guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji hipotesis menggunakan anova spps 26. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,036 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama.

CORRESPONDING AUTHOR

Suwito

Universitas PGRI Palembang

Palembang

suwitohafis115@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja atau *performance* diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai target dan standar yang disepakati. Menurut para ahli seperti Ruky dan Mulyasa, kinerja mencakup pelaksanaan kerja, pencapaian hasil, serta kemampuan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru diukur melalui kemampuan dasar, kompetensi, dan pelaksanaan tugas berdasarkan standar kurikulum. Kinerja guru mencerminkan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan inisiatif. Faktor penting yang memengaruhi kinerja guru adalah kompensasi, karena kompensasi yang layak meningkatkan kepuasan, motivasi, dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas dan profesionalisme guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berperan dalam mencapai hasil kerja optimal. Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai langkah, seperti menyambut kehadiran guru dengan baik, menugaskan mengajar sesuai kompetensi, membentuk kelompok kerja guru (MGMP), melakukan supervisi administrasi dan akademik, serta memberikan pembinaan karier. Selain itu, sekolah perlu memberi kesempatan guru mengikuti pelatihan, memberikan penghargaan bagi guru berprestasi dan sanksi bagi yang bermasalah, menugaskan tanggung jawab tambahan, serta membangun ikatan kekeluargaan di lingkungan sekolah untuk mempererat hubungan dan meningkatkan motivasi kerja.

Indikator atas keberhasilan pendidikan ialah kinerja pendidiknya. Kinerja guru pada dasarnya yaitu aktivitas-aktivitas guru pada pelaksanaan menjalankan tugas maupun kewajiban selaku seorang pengajar serta pendidik di lingkungan sekolah yang bisa mencerminkan atas prestasi kerja dalam melaksanakan semua itu (Suharsaputra, 2010: 176). Kinerja guru bisa dimaknai sebagai sebuah kondisi yang memperlihatkan kapasitas seorang guru ketika menjalani tugasnya dan mencerminkan pula atas tindakan yang ditampilkannya sepanjang proses pembelajaran (Supardi 2013: 54). Guru hendaknya dapat menyusun strategi memberikan pengalaman yang luas dan kaya kepada peserta didik (Indrawati, 2016:103).

Mutu pendidikan di Indonesia terutama tingkat keberhasilan seorang guru untuk mendidik anak didiknya, agar mereka menjadi insan yang berkarakter, berwawasan luas dan memiliki keahlian seiring kemajuan baik kemajuan zaman maupun kemajuan teknologi. Guru sebagai media pendidik memberikan ilmu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga tidak luput dari peranan guru sebagai pendidik yang berkaitan dengan mendisiplinkan anak didik agar anak menjadi patuh terhadap norma dan peraturan sekolah.

Tujuan dari diadakannya pelatihan harus diketahui secara pasti, hal tersebut merupakan pondasi dasar dalam menentukan aspek-aspek apa saja yang harus dikembangkan dari kinerja guru. Selanjutnya pada sasaran pelatihan, harus dipahami sasaran yang ingin dicapai ketika pelatihan dilaksanakan. Aspek pelatih/pemateri, harus diperhatikan oleh apakah pelatih tersebut memiliki kapasitas dalam memberikan materi serta mampu memberikan pelatihan megembangkan kinerja guru. Disamping itu, kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi profesional serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi prestasi anak didik.

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan standar kompetensi sesuai dengan bidangnya dan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. (Sagala & Sos, 2016) Kualitas kompetensi guru untuk mengembangkan kapasitas guru pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dengan mengikuti pelatihan profesi guru seperti pelatihan, *workshop*, lokakarya, PPG, CGP, aktif di PMM dan berbagai penguatan guru lainnya dilakukan.

Motivasi pegawai dalam mengikuti pelatihan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Melalui pelatihan yang efektif, pegawai diharapkan mampu menguasai langkah-langkah kerja guna mengembangkan kompetensinya. Guru

yang berhasil melaksanakan tugas dan mencapai standar yang ditetapkan disebut guru profesional, yaitu guru yang mampu mendidik siswa agar berprestasi, bermoral baik, dan berdisiplin. Kedisiplinan guru sangat penting untuk menjaga ketertiban, kelancaran proses belajar-mengajar, serta mencapai tujuan sekolah. Disiplin tidak hanya menjadi tanggung jawab siswa, tetapi juga guru, karena sikap disiplin guru menjadi contoh bagi peserta didik dalam membentuk kepribadian dan perilaku yang tertib serta bertanggung jawab (Sudaryono, 2020).

Disiplin memerlukan pengorbanan perasaan, waktu, dan kenikmatan, namun berperan penting sebagai sarana untuk mencapai tujuan dan membentuk produktivitas kerja. Orang sukses adalah mereka yang mampu mengatur dan mengendalikan diri, sehingga disiplin menjadi kunci dalam membangun etos kerja yang produktif. Disiplin tumbuh dari kebiasaan hidup teratur, kecintaan terhadap pekerjaan, serta proses pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Kurangnya disiplin dan dedikasi guru dapat menurunkan kualitas pendidikan dan daya saing global. Karena itu, organisasi pendidikan perlu membangun kerja sama profesional antara guru, sekolah, dan pemerintah daerah melalui budaya organisasi yang kuat. Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota bertanggung jawab memastikan sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan produktif agar memenuhi standar mutu yang dibutuhkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Mansyur, 2020:137) Guru tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran misalnya rencana pelaksanaan harian, kisi-kisi soal, program perbaikan dan analisis KKM, setelah dilakukan penelitian Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, dengan nilai t hitung $2,445 > t$ tabel $1,986$ Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa, perlu melihat secara nyata apa yang terjadi dilapangan dengan melakukan opservasi sebagai tahap awal. Dari hasil opservasi dan wawancara degan beberapa guru di SMP KECAMATAN MADANG SUKU II, KABUPATEN OKU TIMUR., terdapat permasalahan diantaranya adalah (1) Guru yang kurang aktif dalam peningkatan pengembangan kompetensi diri seperti seperti mengikuti seminar, *workshop*. Guru dapat meningkatkan profesinya baik secara mandiri atau di sediakan oleh pemerintah pusat dan daerah seperti MGMP dan PMM (Platform Merdeka Mengajar); (2) terdapat guru yang belum bisa tepat waktu dalam memasuki kelas dan pergantian jam pelajaran yang berakibat hasil study belajar siswa dan motivasi belajar siswa yang rendah. Hal ini buktikan dengan hasil raport pendidikan yang masih terdapat warna merah tentang literasi dan numerasi. Permasalahan berikutnya terdapat beberapa guru yang tidak disiplin, seperti masuk yang sering terlambat setelah bel masuk atau pergantian jam, dan juga ada kelas yang selalu kosong di setiap harinya. Beberapa guru juga mengalami kesulitan dalam mengelola kelas dan menangani tantangan belajar siswa dengan beragam gaya pembelajaran. Kelemahan dalam aspek kecakapan ini telah menyebabkan ketidakmaksimalan kinerja guru dalam memberikan pemahaman yang mendalam kepada siswa. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menilai secara rinci kebutuhan pelatihan yang spesifik dan merumuskan strategi pengembangan kecakapan guru guna meningkatkan kualitas pengajaran dan mencapai kinerja maksimal di SMP KECAMATAN MADANG SUKU II, KABUPATEN OKU TIMUR.

Dari hasil wawancara juga di temukan bahwa profesionalisme guru kurang optimal dan hampir 30 % guru kurang aktif dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik ;(3) guru memiliki kesibukan di luar tugas profesinya yang mengganggu pelaksanaan tugas utama sebagai tenaga pendidik ;(4) kinerja guru yang masih rendah, belum mampu merealisasikan harapan dan tuntutan semua pihak untuk memperbaiki mutu pendidikan. Hal ini selaras dengan pendapat (Utari dan Rasto, 2019:125) bahwa guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi dan rekomendasi yang dapat membantu Guru SMP di Kecamatan Madang Suku II, Kabupaten OKU TIMUR, untuk meningkatkan kinerja guru dan secara luas, meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Dengan memahami keterkaitan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja guru, sekolah dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal bagi siswa dan guru.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Sedangkan Gomes (2000) mendefinisikan pelatihan sebagai segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang memerlukan tanggung jawab atau berkaitan dengan pekerjaan itu. Rivai (2015) berpendapat bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan mengenai proses pembelajaran guna memperoleh dan mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam yang relatif singkat dengan metode yang lebih memprioritaskan ke arah praktik daripada teori. Pelatihan meliputi keterampilan fisik, keterampilan intelektual, keterampilan sosial, dan keterampilan manajerial.

Disiplin Kerja Guru

Menurut Ngainun Naim, disiplin kerja guru adalah ketaatan dan kepatuhan seorang guru pada peraturan, disamping itu, disiplin kerja guru juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Menurut Agus Wibowo, disiplin kerja guru adalah tindakan seorang guru yang menunjukkan perilaku tertib dalam bekerja dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan. Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru ini dilakukan di SMP KECAMATAN MADANG SUKU II, Kabupaten OKU TIMUR, yaitu SMPN I Madang Suku II yang beralamatkan Desa Pandan Agung, SMPN II Madang Suku II yang beralamatkan Desa MbanMban Rejo dan SMP YP YAIQLI yang beralamatkan Desa Jatimulya II. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei– Juni 2024.

Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei dan kuisioner/angket. Kuantitatif korelasional merupakan suatu desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh/hubungan antara variabel independen terhadap

variabel independen (Sugiyono, 2019). Survei dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel pelatihan, disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Madang Suku II, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kerasteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2016:215). Sedangkan menurut Pupulasi yang akan diambil peneliti adalah seluruh guru SMP dan Kepala Sekolah di Kecamatan Madang Suku II Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yang masih tercatat masih aktif 2023-2024.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2005:109). Sedangkan menurut (Heri Retnawati, 2015) sebagian dari keseluruhan obyek yang akan diteliti atau dievaluasi yang memiliki karakteristik tertentu dari sebuah populasi. Jadi secara umum sampel adalah perwakilan dari pupulasi yang dipilih dan diuji dengan harapan dapat diperoleh kesimpulan dari seluruh pupulasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel pada tingkat sebesar 5 %. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran pupulasi

E = Kolonggaran ketidak telitian atau *margin of error* karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan (Hasyim, Imran, and Imran n.d.:2017)

Berdasarkan rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{83}{1 + 83.0,05^2}$$

$$n = \frac{83}{1 + 0,2075}$$

$$n = \frac{83}{1,2075} \quad n = 68,737 \text{ di bulatkan menjadi } 69$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang diperoleh sebesar 69 responden. Jumlah sampel yang telah didapat selanjutnya dibagi kedalam 3 sekolah agar penentuan jumlah sampel mempunyai proporsi yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Prasyarat Analisi Data

Uji Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2008:65), validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Validitas merupakan kesesuaian antarbagian instrumen secara keseluruhan. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antar bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasasikan tiap alat ukur dengan skor total merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur atau instrumen

harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen Menentukan kesasihan setiap butir pernyataan maka nilai r_{xy} yang diperoleh dan dikonsultasikan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan 5% apabila $r_{xy} > r$ tabel maka butir pernyataan tersebut sah/valid jika $\leq r$ tabel maka butir pernyataan tersebut tidak sah/tidak valid. Adapun hasil uji validitas instrumen pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Pelatihan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.719	0.231	Valid
2	0.682	0.231	Valid
3	0.588	0.231	Valid
4	0.682	0.231	Valid
5	0,189	0.231	Tidak Valid
6	0.642	0.231	Valid
7	0.610	0.231	Valid
8	0.682	0.231	Valid
9	0.773	0.231	Valid
10	0.637	0.231	Valid
11	0,217	0.231	Tidak Valid
12	0.780	0.231	Valid
13	0.327	0.231	Valid
14	0.780	0.231	Valid
15	0.743	0.231	Valid
16	0.818	0.231	Valid
17	0.376	0.231	Valid
18	0.800	0.231	Valid
19	0.555	0.231	Valid
20	0.795	0.231	Valid
21	0,143	0.231	Tidak Valid
22	0.743	0.231	Valid
23	0.780	0.231	Valid
24	0.682	0.231	Valid
25	0.773	0.231	Valid
26	0.637	0.231	Valid
27	0,217	0.231	Tidak Valid
28	0.780	0.231	Valid
29	0.327	0.231	Valid
30	0.780	0.231	Valid
31	0.743	0.231	Valid
32	0.682	0.231	Valid
33	0.147	0.231	Tidak Valid
34	0.637	0.231	Valid
35	0.682	0.231	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan kerja terdapat 5 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 5, 11, 21, 27 dan 33 sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.719	0.231	Valid
2	0.682	0.231	Valid
3	0.588	0.231	Valid
4	0.682	0.231	Valid
5	0,765	0.231	Valid
6	0.642	0.231	Valid
7	0.610	0.231	Valid
8	0.682	0.231	Valid
9	0.773	0.231	Valid
10	0.156	0.231	Tidak Valid
11	0,632	0.231	Valid
12	0.780	0.231	Valid
13	0.327	0.231	Valid
14	0.780	0.231	Valid
15	0.743	0.231	Valid
16	0.210	0.231	Tidak Valid
17	0.376	0.231	Valid
18	0.800	0.231	Valid
19	0.117	0.231	Tidak Valid
20	0.795	0.231	Valid
21	0,543	0.231	Valid
22	0.743	0.231	Valid
23	0.780	0.231	Valid
24	0.682	0.231	Valid
25	0,189	0.231	Tidak valid
26	0.642	0.231	Valid
27	0.610	0.231	Valid
28	0.682	0.231	Valid
29	0.773	0.231	Valid
30	0.637	0.231	Valid
31	0,217	0.231	Tidak valid
32	0.780	0.231	Valid
33	0.327	0.231	Valid
34	0.780	0.231	Valid
35	0,397	0.231	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja terdapat 5 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 10, 16, dan 19, 25, 31 sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No	r _{hitung}	r _{tabel}	pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.719	0.231		Valid
2	0.182	0.231		Tidak Valid
3	0.588	0.231		Valid
4	0.682	0.231		Valid
5	0.205	0.231		Tidak Valid
6	0.642	0.231		Valid
7	0.610	0.231		Valid
8	0.682	0.231		Valid
9	0.773	0.231		Valid
10	0.656	0.231		Valid
11	0.632	0.231		Valid
12	0.780	0.231		Valid
13	0.127	0.231		Tidak Valid
14	0.780	0.231		Valid
15	0.743	0.231		Valid
16	0.710	0.231		Valid
17	0.376	0.231		Valid
18	0.800	0.231		Valid
19	0.617	0.231		Valid
20	0.795	0.231		Valid
21	0.543	0.231		Valid
22	0.743	0.231		Valid
23	0.780	0.231		Valid
24	0.182	0.231		Tidak valid
25	0.588	0.231		Valid
26	0.682	0.231		Valid
27	0.205	0.231		Valid
28	0.642	0.231		Valid
29	0.182	0.231		Valid
30	0.710	0.231		Valid
31	0.376	0.231		Valid
32	0.300	0.231		Valid
33	0.617	0.231		Valid
34	0.675	0.231		Valid
35	0.143	0.231		Tidak valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja guru terdapat 5 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 2, 5, 13, 24 dan 35 sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

Uji Prasyarat Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Uji normalitas

Uji normalitas merupakan langkah dalam menganalisis data yang secara spesifik. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini hasil dari uji normalitas dengan menggunakan SPSS statistics 26.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12860362
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.100
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Kriteria pengujian normalitas yaitu jika nilai signifikan $\geq 0,05$ ($P \geq 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($P \leq 0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2018) bahwa apabila jumlah sampel lebih dari 50, maka uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-smirnov, sedangkan apabila sampel kurang dari 50 maka digunakan uji Shapiro-wilk. Sesuai dengan hasil perhitungan SPSS diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,07 yang artinya besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria yang ada maka data yang diperoleh dianggap berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa perbedaan yang terjadi pada uji statistic parametric benar-benar terjadi akibat adanya perbedaan antar kelompok, bukan sebab akibat perbedaan dalam kelompok. Sugiyono (2018) uji homogenitas juga merupakan salah satu syarat pengujian hipotesis (uji t). pengujian homogenitas digunakan untuk menyakinkan bahwa kelompok data memang berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama.

Dasar pengambilan keputusan pada uji homogenitas ialah:

- Jika nilai Sig $> 0,05$ maka distribusi data homogen
- Jika nilai Sig $< 0,05$ maka distribusi data tidak homogen.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	.273	11	119	.990
	Based on Median	.080	11	119	1.000
	Based on Median and with adjusted df	.080	11	118.136	1.000
	Based on trimmed mean	.273	11	119	.990

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian homogenitas melalui aplikasi SPSS statistics 26 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,990 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi homogen

Uji Hipotesis Pelatihan kerja Dan Kinerja Guru

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistic dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut (Setyorini et al., 2023). Sebelum

dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan homogenitas sebagai syarat dasar pengujian parametric.

Setelah dilakukan uji normalitas yang sudah dilakukan sebelumnya, angka menunjukkan berdistribusi normal dan data homogen. Maka pengujian akan dilakukan menggunakan uji parametrik yaitu *paired sample t test*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *paired sample t test* yaitu:

- a. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* < 0,05 maka hipotesis diterima
- b. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05 maka hipotesis ditolak

Tabel 6. Hasil Uji Paired Sample Test

Paired Samples Statistics		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pelatihan	86.72	69	4.988	.600
	Kinerja	89.00	69	4.130	.497

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian *paired sample t test* melalui aplikasi SPSS statistic 26 dikehathui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja guru.

Uji Prasyarat Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah dalam menganalisis data yang secara spesifik. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini hasil dari uji normalitas dengan menggunakan SPSS statistics 26

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82914181
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.072
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Kriteria pengujian normalitas yaitu jika nilai signifikan $\geq 0,05$ ($P \geq 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($P \leq 0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2018) bahwa apabila jumlah sampel lebih dari 50, maka uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-smirnov*, sedangkan apabila sampel kurang dari 50 maka digunakan uji Shapiro-wilk. Sesuai dengan hasil perhitungan SPSS diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,062 yang artinya besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria yang ada maka data yang diperoleh dianggap berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa perbedaan yang terjadi pada uji statistic parametric benar-benar terjadi akibat adanya perbedaan antar kelompok, bukan sebab akibat perbedaan dalam kelompok. Sugiyono (2018) uji homogenitas juga merupakan salah satu syarat pengujian hipotesis (uji t). pengujian homogenitas digunakan untuk menyakinkan bahwa kelompok data memang berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama.

Dasar pengambilan keputusan pada uji homogenitas ialah:

1. Jika nilai Sig > 0,05 maka distribusi data homogeny
2. Jika nilai Sig < 0,05 maka distribusi data tidak homogen

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	.910	12	119	.539
	Based on Median	.163	12	119	.999
	Based on Median and with adjusted df	.163	12	116.882	.999
	Based on trimmed mean	.910	12	119	.539

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian homogenitas melalui aplikasi SPSS statistics 26 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,539 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi homogen

Uji Hipotesis Disiplin kerja Dan Kinerja Guru

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistic dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut (Setyorini et al., 2023). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan homogenitas sebagai syarat dasar pengujian parametric.

Setelah dilakukan uji normalitas yang sudah dilakukan sebelumnya, angka menunjukkan data tidak berdistribusi normal dan data homogen. Maka pengujian akan dilakukan menggunakan uji non parametrik yaitu *paired sample t test*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *paired sample t test* yaitu:

- a. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* < 0,05 maka hipotesis diterima
- b. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05 maka hipotesis ditolak

Tabel 9. Hasil Uji Paired Sample T Test

Paired Samples Test

		Paired Differences					T	Df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference LowerUpper				
Pair 1	Disiplin – Kinerja	-1.261	4.895	.589	-2.437	-.085	-2.140	68	.036

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian *paired sample t test* melalui aplikasi SPSS statistic 26 dikeathui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,036 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Guru terhadap kinerja guru.

Uji Prasyarat Variabel Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah dalam menganalisis data yang secara spesifik. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini hasil dari uji normalitas dengan menggunakan SPSS statistics 26.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Nilai	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	Pelatihan	.098	69	.095	.960	69	.026
	Disiplin	.086	69	.200*	.973	69	.144
	Kinerja	.110	69	.037	.961	69	.032

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Kriteria pengujian normalitas yaitu jika nilai signifikan $\geq 0,05$ ($P \geq 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($P \leq 0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2018) bahwa apabila jumlah sampel lebih dari 50, maka uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-smirnov*, sedangkan apabila sampel kurang dari 50 maka digunakan uji *Shapiro-wilk*. Sesuai dengan hasil perhitungan SPSS diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,095 yang artinya besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria yang ada maka data yang diperoleh dianggap berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa perbedaan yang terjadi pada uji statistic parametric benar-benar terjadi akibat adanya perbedaan antar kelompok, bukan sebab akibat perbedaan dalam kelompok. Sugiyono (2018) uji homogenitas juga merupakan salah satu syarat pengujian hipotesis (uji t). pengujian homogenitas digunakan untuk menyakinkan bahwa kelompok data memang berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama.

Dasar pengambilan keputusan pada uji homogenitas ialah:

- Jika nilai Sig $> 0,05$ maka distribusi data homogen
- Jika nilai Sig $< 0,05$ maka distribusi data tidak homogeny

Tabel 11. Hasil Uji Homogenitas

		Test of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kompetensi	Based on Mean	1.431	2	204	.241
	Based on Median	1.565	2	204	.212
	Based on Median and with adjusted df	1.565	2	203.823	.212
	Based on trimmed mean	1.447	2	204	.238

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian homogenitas melalui aplikasi SPSS statistics 26 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,241 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi homogen

Uji Hipotesis Pelatihan kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistic dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut (Setyorini et al., 2023). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan homogenitas sebagai syarat dasar pengujian parametric.

Setelah dilakukan uji normalitas yang sudah dilakukan sebelumnya, angka menunjukkan data berdistribusi normal dan data homogen. Maka pengujian akan dilakukan menggunakan uji parametrik yaitu menggunakan uji *One Way Anova*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *One Way Anova*. yaitu:

- Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* < 0,05 maka hipotesis diterima
- Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05 maka hipotesis ditolak

Tabel 12. Uji Hipotesis One Way Anova

ANOVA

Kompetensi

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	352.300	2	176.150	7.932	.000
Within Groups	4530.435	204	22.208		
Total	4882.734	206			

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian *One Way Anova* melalui aplikasi SPSS statistic 26 dikehathui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja guru

Pembahasan

Penilaian awal penelitian berdasarkan kajian teoritis yang diajukan menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis terlihat bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga semuanya penting. Dengan demikian penelitian ini berhasil menunjukkan pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara umum mengarah pada komitmen guru (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis data penelitian. Melalui proses penelitian ilmiah yang wajar dan akurat, dengan menggunakan software SPSS Windows versi 26, hal tersebut telah terbukti. Untuk mengetahui gambaran secara jelas pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Komitmen Guru (Y)

Berdasarkan *output* yang didapat dari pengujian paired sample t test melalui aplikasi SPSS statistic 26 dikehathui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Indri (Novayanti Gala: 2017) hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,215 > 1,696$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso diterima. Adapun hasil analisis korelasi antara pelatihan dengan kinerja mengajar guru diperoleh nilai $R = 0,370$ ($RYX_1 = 0,370$) yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pelatihan (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y). Selanjutnya, R Square (pengkuadratan koefisien korelasi R) adalah 0,137. Hasil ini memberi makna sebagai kontribusi variabel X_1 terhadap $Y = R^2 \times 100\%$ atau $0,370^2 \times 100\% =$

13,7%. Sedangkan sisanya 86,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian lain yang sama oleh (Yuni Pambreni: 2023) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hubungan pelatihan terhadap kinerja guru memiliki hubungan yang kuat dan positif pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat. variabel pelatihan (X) dengan kinerja (Y) sebesar 0,774 nilai korelasi ini berada diantara 0,60 – 0,799, artinya hubungan pelatihan dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungan pelatihan dan kinerja nilainya positif (+) artinya jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja pada guru SMP Kecamatan Madang Suku II Kabupaten Oku Timur akan semakin meningkat.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat (Tilaar dan Suryadi, 2001) Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Yamin (2010), bahwa guru bermutu merupakan dambaan bagi pengguna/pelanggan, banyak cara yang dilakukan oleh perorangan guru dan lembaga untuk meningkatkan mutu guru seperti melalui peningkatan jenjang akademik, pelatihan-pelatihan, peningkatan insentif kinerja dan sebagainya.

Pendapat lain yang sama oleh Wardana (2008) yang diperoleh hasil adalah pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru dan memberikan implikasi bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan yang relevan, maka akan semakin baik pula kinerja guru. Demikian pula halnya pendapat Jahangir (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terjadi perubahan yang signifikan bagi guru yang mengikuti pelatihan baik dari kategori pengetahuan maupun keterampilan menjadi lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas guru yang tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian *paired sample t test* melalui aplikasi SPSS statistic 26 diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,036 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Guru terhadap kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Ika Fitri Puspitasari (2019) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunung Kidul. Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SD se-Gugus Ngloro, dengan nilai $t_{hitung} 4,889 > t_{tabel} 1,686$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se-Gugus Ngloro, dengan nilai $t_{hitung} 3,652 > t_{tabel} 1,686$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD se-Gugus Ngloro, dengan nilai $F_{hitung} 54,041 > F_{tabel} 3,252$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Penelitian lain oleh Rabukit Damanik (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil analisa data diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar $0,288 = 28,8\%$. Untuk menguji apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada tabel Coefficients diatas didapat nilai Sig 0,00 ($0,05 > 0,00$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru, artinya jika guru mempunyai disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Aritonang,. (2005) tentang Kompensasi, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam hal ini

kinerja guru. Sedangkan Menurut Nitisemito (2019) yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Commings (2023) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu: (1) Preventive dicipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya. (2) Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan. Sedangkan menurut Sutikno (2016) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : (1) sikap mental yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, (2) pendidikan, (3) manajemen, (4) keterampilan, (5) penghasilan, (6) gizi dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) teknologi, (9) kesempatan berprestasi dan (10) iklim kerja.

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) melakukan pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan 2) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi dengan bea siswa tanpa membedakan kelompok keilmuan misalnya eksakta atau non eksakta.

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan output yang didapat dari pengujian *One Way Anova* melalui aplikasi SPSS statistic 26 diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Uswatun Nur Hasanah (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $49,222 > 3,52$. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian berdasarkan hasil uji determinasi atau uji R^2 adalah sebesar $R^2 = 0,845$, artinya bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 84,5 % sedangkan sisanya 15,5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena BPRS mampu memberikan pelatihan terhadap guru agar mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap/prilaku guru kearah yang produktif, Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena kebijakan yang diberikan BPRS dalam membentuk guru yang tidak hanya taat dalam peraturan bank tetapi juga memiliki tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

Hasil penelitian lain oleh Aden Prawiro Sudarso (2022) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor Hasil penelitian lain oleh Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 40,5%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 43,2%. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,031 + 0,382X_1 + 0,469X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(91,540 > 2,670)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat

pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMA Swasta Di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor.

Kedisiplinan diartikan jika guru selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan guru diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturansangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi guru dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi sekolah. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja guru menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu sekolah dikatakan baik, jika sebagian besar guru menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik guru supaya menaati semua peraturan bank. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua guru. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi guru. Tanpa dukungan disiplin guru yang baik, sulit bagi sekolah untuk mewujudkan tujuannya.

Dalam usaha meningkatkan kinerja kerja guru salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja guru. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila guru tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam sekolah tersebut.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu guru bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan guru ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap guru yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru selama dalam sekolah dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan sekolah dan mengikuti cara kerja yang ditentukan sekolah. Rasa bertanggungjawab juga merupakan indikator dari disiplin kerja. Seorang guru yang bertanggung jawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam sekolah, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga kinerja guru dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat (Anoraga, 2019). Disiplin sangat penting untuk kemajuan sekolah, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2014) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Senada dengan pernyataan Hodges, Alhassan mengemukakan konsep disiplin yaitu pelatihan yang memungkinkan seorang individu untuk mengembangkan perilaku tertib dan kontrol diri serta arah diri. Pendapat lain oleh Alhassan (2017) Disiplin berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis, konstruktif dan kooperatif. Disiplin memungkinkan manusia untuk hidup saling melengkapi sehingga semua bisa bertahan dan mendapatkan keuntungan dari hubungan mereka tersebut.

Oleh karena itu disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi

dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Madang Suku II Kabupaten Oku Timur, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat Pengaruh Pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) Guru SMP Kecamatan Madang Suku II Kabupaten Oku Timur, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja guru.
- b. Terdapat Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) Guru SMP Kecamatan Madang Suku II Kabupaten Oku Timur, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,036 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Guru terhadap kinerja guru.
- c. Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) Guru SMP Kecamatan Madang Suku II Kabupaten Oku Timur nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang artinya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja guru.

REFERENSI

- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515arif_wibowo@uni.ac.id. (n.d.). *STATISTICS+09*.
- Dosen, L., Tarbiyah, F., Keguruan, D., & Ar-Raniry, U. (2015). *UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU* (Vol. 3, Issue 1). Januari-Juni. <http://mediaindonesia.com>, 2008
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Hasyim, D., Imran, A., & Imran, H. A. (n.d.). *PERAN SAMPLING PERAN SAMPLING DAN DISTRIBUSI DATA DALAM PENELITIAN KOMUNIKASI PENDEKATAN KUANTITATIF (THE ROLE OF SAMPLING AND DATA DISTRIBUTION IN COMMUNICATION RESEARCH QUANTITATIVE APPROACH)*.
- Heri Retnawati. (2015). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Kementrian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, R. I. (2009). *Panduan Penggunaan Platform Rapor Pendidikan dan Perencanaan Berbasis Data*. 4(April), 2–5.
- Musfah, J. (2012). *Peningkatan kompetensi guru: Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*. Kencana. *paper*. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 GUNUNG PUTRI KABUPATEN BOGOR*. (n.d.).
- Rohani, I., Fitria, H., & Negeri, S. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa* (Vol. 4).
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Rusdiana, R., Harapan, E., & Furkan, N. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Se-Kecamatan Lengkiti. *Journal on Education*, 5(3), 6813–6828. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1466>

- Sagala, H. S., & Sos, S. (2016a). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas Edisi Pertama*. Kencana.
- Sagala, H. S., & Sos, S. (2016b). *Memahami organisasi pendidikan: Budaya dan reinventing, organisasi pendidikan*. Prenada Media.
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47.
- Sudaryono, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Gunung Putri Kabupaten Bogor*.
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pendidikan Pascasarjana*, 11(4), 304–311.