

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang

M. Wahyu Alfari<sup>1\*</sup>, Hamid Halin<sup>2</sup>, Meilin Veronica<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

**Abstrak.** Guru memiliki peran dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan, oleh karena itu kinerja guru harus terus ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Palembang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dimana sumber datanya didapatkan dari hasil kuesioner dan teknik pengolahan datanya menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS Versi 24 dengan Skala Likert. Populasi pada penelitian ini yaitu guru PNS yang ada di SMP Negeri 3 Palembang sebanyak 42 responden. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,383 dan Sig-nya adalah 0,000. Dan variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,360 dan Sig-nya adalah 0,023. Sedangkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai  $F$  hitung sebesar 150,946 dan nilai Sig-nya adalah 0,000. Dan dapat dilihat dari koefisien determinasi bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 88,0%. Maka dari itu sisanya 12,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Guru; Disiplin Kerja; Pelatihan Kerja; Kinerja Guru.

**Abstract.** Teachers have a role in developing human resources through the educational process, therefore teacher performance must be continuously improved. This study aims to determine the effect of work discipline and job training on teacher performance at SMP Negeri 3 Palembang partially and simultaneously. This study uses a quantitative method in which the data source is obtained from the results of the questionnaire and the data processing technique uses multiple linear regression analysis using SPSS Version 24 with a Likert Scale. The population in this study were civil servant teachers at Palembang 3 Public Middle School as many as 42 respondents. The results of this study concluded that work discipline influences teacher performance with a  $t$ -value of 7.383 and a Sig of 0.000. And the job training variable affects teacher performance with a  $t$ -value of 2.360 and a Sig of 0.023. While the simultaneous test shows that the variables of work discipline and job training jointly affect teacher performance with a calculated  $F$  value of 150.946 and a Sig value of 0.000. And it can be seen from the coefficient of determination that the ability of the variables of Work Discipline ( $X_1$ ) and Job Training ( $X_2$ ) on Teacher Performance ( $Y$ ) is 88.0%. Therefore, the remaining 12.0% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Teachers; Work Discipline; Performance Training; Teacher Performance.

\* Author. Email: [alfariisujek28@gmail.com](mailto:alfariisujek28@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [hamidhalin@uigm.ac.id](mailto:hamidhalin@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [meilin.veronica@uigm.ac.id](mailto:meilin.veronica@uigm.ac.id)<sup>3</sup>.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1781>

Received: 29 September 2023, Revision: 7 October 2023, Accepted: 10 October 2023, Available Online: 20 October 2023.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

## **Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara berkembang yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kumpulan antara kreatifitas, pengetahuan, tenaga, keahlian, ide, serta keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpengalaman dan pandai serta ahli dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan tanggung jawab akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam upaya menciptakan generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing didunia luar.

Guru memiliki peran dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan. Pendidikan merupakan hal penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, pentingnya pendidikan tidak boleh diremehkan dan perlu ditanamkan sejak dini. Kualitas pendidikan perlu ditingkatkan agar menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter untuk menghadapi daya saing. Dalam hal ini dunia pendidikan mempunyai tanggung jawab yang sangat besar, terutama dalam menyiapkan sumber daya manusia yang tangguh sehingga mampu hidup selaras didalam perubahan itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan maka dibutuhkan guru dengan kinerja yang berkualitas karena guru, merupakan suatu unsur hal yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki posisi yang strategis dalam pembentukan sumber daya manusia. Oleh karena itu kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Darmadi dalam Iqmalia, 2018). Kinerja guru yang optimal menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Demi berjalannya tugas dengan baik maka dibutuhkan guru dengan kinerja serta produktivitas yang tinggi dan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti disiplin kerja, lingkungan kerja,

pelatihan kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perlu didukung dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui tugas pokok.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin dalam Fadhilah (2017) Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan pengertian kinerja guru itu sendiri Menurut Priansa dalam Flandi (2018) adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, kinerja guru merupakan hal yang penting bagi sekolah serta pihak guru itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai dengan yang telah ditetapkan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja selalu berkaitan dengan peraturan. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena dengan adanya disiplin kerja maka semua tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan akan tercapai dan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar dapat mewujudkan seorang pemimpin maupun karyawan yang ideal sesuai harapan perusahaan karena, disiplin kerja dipercaya berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa, disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, dengan adanya disiplin kerja guru, kegiatan sekolah dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar.

Begitu juga dengan pelatihan kerja. Pelatihan

kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di tanggungannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja menjadi salah satu yang paling dibutuhkan dalam proses belajar - mengajar. Menurut Rachmawati dalam Ali (2018) Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap. Pelatihan kerja untuk guru adalah pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik untuk menjadi profesional dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas maupun kegiatan kurikulum sekolah. Pelatihan ini biasanya mencakup teknik merencanakan pengajaran hingga cara meningkatkan pembelajaran yang efektif. Melalui pelatihan kerja, para guru akan menjadi lebih paham akan teknologi dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Pelatihan kerja berperan penting dalam proses kinerja guru.

Sekolah adalah suatu lembaga profesional. Sekolah bertujuan untuk membentuk peserta didik menjadi orang yang berkepribadian matang dan tangguh, yang dapat dipertanggungjawabkan dan bertanggung jawab terhadap orang lain dan terhadap dirinya. SMP Negeri 3 Palembang adalah salah satu Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kota Palembang dan salah satu sekolah terbaik yang ada di Palembang. Sekolah ini memiliki akreditasi A, dan menggunakan Kurikulum 2013 untuk kelas VIII dan IX. Sedangkan untuk kelas VII ditahun ini menggunakan Kurikulum Merdeka. Sekolah ini beralamat di Jl. Ariodillah No.2280, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir

Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30128 yang memiliki tempat yang strategis di tengah kota.

Tugas guru adalah suatu profesi yang menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru harus menjaga, mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya sendiri. Maka dari itu, guru diwajibkan mempunyai kinerja tinggi yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, bekerja dengan bersungguh - sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan di SMP Negeri 3 Palembang. Berkaitan dengan pelatihan kerja dapat diketahui bahwa sekarang ini untuk penulisan Raport bagi peserta didik dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi E-Raport sebelumnya menggunakan Raport biasa. Para guru terutama guru senior kurang memahami penggunaan teknologi dan mengalami kesulitan dalam pengisian E-Raport dan ini menjadi permasalahan. Contohnya sebelum ini pengisian Raport dilakukan secara manual hal ini bisa berdampak negatif karena bisa terjadi kecurangan, tapi dengan menggunakan E-Raport nilai tidak bisa dirubah lagi dan ini berlaku secara nasional.

Penelitian Sudarso, *et al*, (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Anam (2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh, namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Gutara (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Hadiati (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Harsono, *et al*(2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Sihalohe *et al* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Pardi (2022)

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini mencoba membahas faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Palembang dengan memfokuskan pada variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja sebagai faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Tujuan dari penelitian ini ialah menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini penulis membahas permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Palembang. Objek penelitian yang diteliti adalah mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan analisis dengan konsep metode kuantitatif yang dimana sumber datanya diperoleh dari hasil kuesioner guru yang ada di SMP Negeri 3 Palembang. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Februari tahun 2023 sampai dengan bulan Juli tahun 2023. Lokasi penelitian dilakukan di di SMP Negeri 3 Palembang yang beralamat di Jl. Ariodillah No.2280, 20 Ilir D. III, Kec. Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30128.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Riset Lapangan (*Field Research*), observasi, kuesioner, wawancara dan Riset Kepustakaan (*Library Research*). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Pardi (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini

yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner berupa tanggapan responden yang berisi tentang penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku - buku, jurnal, penelitian terdahulu, website, dan juga data yang langsung didapatkan dari SMP Negeri 3 Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 3 Palembang yang berjumlah 42 guru PNS. Menurut Sugiyono dalam Imron (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono dalam Pardi (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang diambil keseluruhan dari populasi tersebut yaitu sebanyak 42 guru PNS.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Imron (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pengolahan data penulisan ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang didapatkan adalah dari hasil kuesioner dan data tersebut diolah menggunakan perhitungan komputasi program SPSS (*Statistical program for Social Science*) Versi 22.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan

(kuesioner). Maka dilakukan perbandingan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti data valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel berarti data tidak valid. Diperoleh  $r$  tabel = 0,3044 ( $df = n - 2$ , dimana  $n = 42$  sampel, sehingga  $df = 42 - 2 = 40$ , maka nilai  $r$  tabel = 0,304).

### Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Jumlah butir pernyataan pada kuesioner disiplin kerja sejumlah 5 butir. Menggunakan pengolahan data SPSS Versi 24. Uji validitas yang menghasilkan data, maka dapat dibuat suatu kesimpulan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Kuesioner	Nilai Perbandingan		Keterangan
	$r$ hitung	$r$ tabel	
X <sub>1.1</sub>	0,796	0,304	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,778	0,304	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,946	0,304	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,852	0,304	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,815	0,304	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Dilakukan uji validitas kepada 42 responden dengan taraf nilai signifikan 0,05 sehingga diperoleh  $r$  tabel ialah 0,304. Hasil dari perhitungan uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dapat diketahui  $r$  hitung sebesar 0,796 sedangkan  $r$  tabel 0,304.  $r$  hitung (0,796)  $>$   $r$  tabel (0,304), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid.

### Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)

Jumlah butir pernyataan pada kuesioner pelatihan kerja sejumlah 5 butir. Menggunakan pengolahan data SPSS Versi 24. Uji validitas yang menghasilkan data, maka dapat dibuat suatu kesimpulan pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)

Kuesioner	Nilai Perbandingan		Keterangan
	$r$ hitung	$r$ tabel	
X <sub>2.1</sub>	0,888	0,304	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,811	0,304	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,895	0,304	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,916	0,304	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,813	0,304	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Dilakukan uji validitas kepada 42 responden dengan taraf nilai signifikan 0,05 sehingga diperoleh  $r$  tabel ialah 0,304. Hasil dari perhitungan uji validitas untuk variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) dapat diketahui  $r$  hitung sebesar 0,888 sedangkan  $r$  tabel 0,304.  $r$  hitung (0,888)  $>$   $r$  tabel (0,304), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

### Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Jumlah butir pernyataan pada kuesioner pelatihan kerja sejumlah 6 butir. Menggunakan pengolahan data SPSS Versi 24. Uji validitas yang menghasilkan data, maka dapat dibuat suatu kesimpulan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Kuesioner	Nilai Perbandingan		Keterangan
	r hitung	r tabel	
Y.1	0,885	0,304	Valid
Y.2	0,844	0,304	Valid
Y.3	0,928	0,304	Valid
Y.4	0,827	0,304	Valid
Y.5	0,763	0,304	Valid
Y.6	0,906	0,304	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Dilakukan uji validitas kepada 42 responden dengan taraf nilai signifikan 0,05 sehingga diperoleh r tabel ialah 0,304. Hasil dari perhitungan uji validitas untuk variabel kinerja guru (Y) dapat diketahui r hitung sebesar 0,885 sedangkan r tabel 0,304. r hitung (0,885) > r tabel (0,304), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berkaitan dengan estimasi

sejauhmana suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil. Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara, jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Berikut hasil uji reliabilitas yang telah diperoleh dapat dilihat kesimpulan pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Standar Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,888	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,913	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,922	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan secara keseluruhan berdasarkan uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada kuesioner ini adalah reliabel. Dengan demikian secara keseluruhan, berdasarkan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan yang ada adalah valid dan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik ini dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, dan konsisten. Uji asumsi klasik terbagi menjadi 3 bagian yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas yang akan dijelaskan sebagai berikut :

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji

apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal dan tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnow*. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikannya diatas 5% atau 0,05 maka data dapat dikatakan distribusi normal, sedangkan apabila signifikannya dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak distribusi normal, seperti pada gambar dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23486004
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.101
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 <sup>c</sup>

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan pada Tabel 5, menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,192 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat kolerasi

antar variabel bebas (Independen). Ketentuan yang harus dipenuhi apabila tidak ingin adanya gejala multikolinearitas adalah nilai VIF harus dibawah 10 dan untuk angka *tolerance* harus lebih 0,1. Maka uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

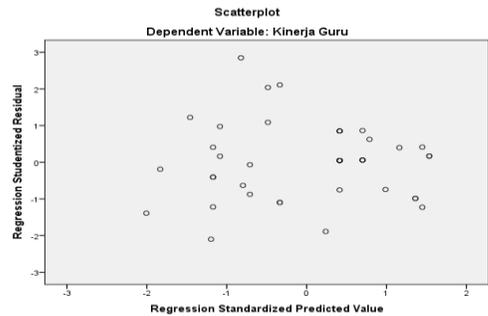
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	2,339	1,559		1,501	,141		
X <sub>1</sub>	,986	,134	,735	7,383	,000	,296	3,380
X <sub>2</sub>	,300	,127	,235	2,360	,023	,296	3,380

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukkan nilai *tolerance* disiplin kerja 0,296, *tolerance* pelatihan kerja 0,296 dan semuanya lebih besar 0,100. Kemudian untuk nilai VIF disiplin kerja 3,380, dan nilai VIF pelatihan kerja 3,380 dan semuanya lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolerasi antar variabel independen atau terbebas dari multikolinearitas.

**Uji Hetoskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang homokedastisitas yang artinya terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan scatterplot. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari penyebaran titik – titik apakah secara acak atau tidak, maka dapat dilihat pada gambar berikut; bahwa data berdistribusikan normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah dipenuhi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar dengan pola tidak beraturan atau titik – titik menyebar secara acak sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2,339	1,559		1,501	,141
X <sub>1</sub>	,986	,134	,735	7,383	,000
X <sub>2</sub>	,300	,127	,235	2,360	,023

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan pada Tabel 7, uji dapat dilihat dari nilai konstanta 2,339, disiplin kerja sebesar 0,986, dan pelatihan kerja 0,300, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,339 + 0,986 X_1 + 0,300 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 2,339 bernilai positif yang menunjukkan jika variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja adalah 0 atau tetap maka variabel kinerja guru akan bernilai 2,339. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,986 dengan nilai positif yang menunjukkan jika terjadi kenaikan/penambahan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel yang lain tetap maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,986. Koefisien bernilai positif, hal tersebut berarti hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, sehingga jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,986%.

Nilai koefisien regresi pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,300 dengan nilai positif yang menunjukkan jika terjadi kenaikan/penambahan pelatihan kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel yang lain tetap maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,300. Koefisien bernilai positif, hal tersebut berarti hubungan yang positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja guru, sehingga jika pelatihan kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,300%.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) merupakan alat ukur mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka hubungan antar variabel semakin kuat. Dan sebaliknya jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka hubungan antar variabel semakin lemah.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941	,886	,880	1,266

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Determinasi ialah sebesar 0,880 atau sebesar 88,0 %. Dengan rumus yang digunakan yaitu :

$$\begin{aligned} KD &= R_2 \times 100\% \\ &= 0,880 \times 100\% \\ &= 88,0\% \end{aligned}$$

Artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 88,0%. Maka dari itu sisanya 12,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel independen (Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka berarti signifikan atau variabel independen yang diuji berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka berarti tidak signifikan atau variabel independen yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Diperoleh  $t$  tabel = 1,683 (dapat dilihat pada tabel distribusi  $t$ ,  $df = n - 2$ , maka nilai  $t$  tabel = 1,683).

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	2,339	1,559		1,501	,141
$X_1$	,986	,134	,735	7,383	,000
$X_2$	,300	,127	,235	2,360	,023

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa; Variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 7,383 dan Sig-nya adalah 0,000. Didalam hal ini t hitung  $7,383 > t$  tabel 1,683, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka, **hipotesis pertama H<sub>1</sub>** yaitu “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang” dinyatakan diterima.

Variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,360 dan Sig-nya adalah 0,023. Didalam hal ini t hitung  $2,360 > t$  tabel 1,683 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka, **hipotesis kedua H<sub>2</sub>** yaitu

“Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang” dinyatakan diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Apabila F hitung  $> F$  tabel maka variabel – variabel bebas secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila F hitung  $> F$  tabel maka variabel – variabel bebas secara bersama – sama tidak mempengaruhi terhadap variabel terikat. Diperoleh F tabel = 3,23 (dapat dilihat pada tabel distribusi F,  $df = n - 2$ , maka nilai F tabel = 3,23).

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	483,956	2	241,978	150,946	,000
Residual	62,520	39	1,603		
Total	546,476	41			

Sumber : Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan pada Tabel 10 hasil yang diperoleh nilai F hitung sebesar 150,946 dan nilai Sig-nya adalah 0,000. Didalam hal ini F hitung  $150,946 > F$  tabel 3,23 dan nilai Sig-nya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama – sama yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Palembang.

**Pembahasan**

**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang.**

Pada hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan SPSS Versi 24 diperoleh nilai t hitung sebesar 7,383 dan Sig-nya adalah 0,000. Didalam hal ini t hitung  $7,383 > t$  tabel 1,683, dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$  sehingga H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa setiap guru mampu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, maka akan berdampak baik pada meningkatnya kinerja guru yang dihasilkan oleh guru tersebut.

Menurut Malayu Hasibuan dalam Tarigan (2017) Disiplin Kerja merupakan kesadaran setiap individu untuk menaati sebuah peraturan dan norma yang telah ada. Disiplin kerja selalu berkaitan dengan peraturan. Peraturan yang dibuat harus ditaati dan wajib dilaksanakan oleh para guru. Namun, masih ada beberapa guru yang tidak melaksanakan kewajibannya secara penuh, hal ini ditunjukkan dengan Tabel 1. dan Tabel 2 bahwa masih ada perbedaan hasil data dari absensi manual dan absensi *finger print*. Tetapi, walaupun masih ada beberapa guru yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk absensi tepat waktu, guru - guru yang lainnya tetap melaksanakan absensi tepat waktu pada jam yang telah ditentukan sesuai peraturan, melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan tugas yang telah diberikan, guru – guru tetap teliti dalam mengajar siswa/siswi disekolah dan para guru menggunakan pakaian kerja atau seragam kerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hadiati (2018) menunjukkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sudarso, *et al*, (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian sekolah yang didalamnya ada proses belajar mengajar tumbuh kedisiplinan akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, serta sikap dan tanggung jawab bagi guru. Guru yang baik adalah guru yang memiliki disiplin dalam bertugas, maka dari itu seorang guru harus memiliki kesadaran yang tinggi akan disiplin agar dapat memberikan contoh keteladanan yang baik. Dalam meningkatkan disiplin kerja, SMP Negeri 3 Palembang harus lebih saling mengingatkan kepada guru tentang sistem absensi dan memberikan teguran yang lebih tegas kepada guru yang masih sering lupa untuk absensi. Kesadaran diri yang tinggi akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan disiplin kerja maka dari itu kesadaran diri dari guru sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan sekolah.

### **Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang.**

Pada hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan SPSS Versi 24 diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,360 dan Sig-nya adalah 0,023. Didalam hal ini  $t$  hitung  $2,360 > t$  tabel 1,683 dan nilai signifikannya  $0,023 < 0,05$  **sehingga  $H_2$  diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Dessler dalam Gustiana (2020) Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu hal yang paling penting dalam dunia pendidikan. Didalam dunia pendidikan sangat

dibutuhkan guru – guru yang mampu dan berkompoten dalam mengajar, itulah sebabnya sering diadakan pelatihan kerja untuk para guru. Baik guru senior yang sudah berumur maupun guru muda harus mengikuti kegiatan pelatihan karena dengan adanya pelatihan bisa meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan lebih memahami teknologi. Dengan adanya sistem E-Raport yang telah diterapkan disekolah mengharuskan para guru untuk memahami dan mempelajari teknologi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harsono, *et al*, (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan penelitian Anam (2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pelatihan dapat membantu para guru mempelajari keterampilan baru atau meningkatkan pengetahuan yang sudah dimiliki atau bahkan yang baru mau mempelajari teknologi. Hal ini dapat membantu guru menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan kewajiban dan menjalankan tugas agar mencapai tujuan secara professional. Dengan adanya sistem pengisian E-Raport baik siswa/siswi maupun guru mendapatkan keuntungan. Guru yang sebelumnya kurang memahami teknologi, namun dengan adanya pelatihan ini para guru jadi lebih mudah mempelajari dan mempraktekannya. Dan untuk siswa/siswi tidak perlu repot lagi jika ingin pindah sekolah membawa raport dengan bentuk fisik cukup dapat melihat diwebsite resmi saja. Dalam meningkatkan lagi pelatihan kerja, SMP Negeri 3 Palembang harus lebih sering mengadakan pelatihan dengan materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan guru agar mampu menunjang pekerjaan serta materi yang diberikan lengkap agar mudah dipahami, dan guru di SMP Negeri 3 Palembang harus mengikuti pelatihan dengan baik dan bersemangat agar terciptanya tujuan yang telah disepakati.

### **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang.**

Pada hasil pengujian secara simultan menggunakan SPSS Versi 24 diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 150,946 dan nilai Sig-nya adalah

0,000. Didalam hal ini F hitung 150,946 > F tabel 3,23 dan nilai Sig-nya 0,000 < 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama – sama atau secara simultan yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Palembang. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila memiliki tujungan hubungan yang searah antara disiplin kerja dan pelatihan kerja. Para guru di SMP Negeri 3 Palembang harus bersama – sama menciptakan tujuan yang telah ditetapkan, dimana dengan guru yang disiplin kerja tepat waktu dalam melakukan absensi *finger print* dan manual, guru yang teliti dalam proses belajar mengajar, dan guru yang selalu mengikuti pelatihan kerja yang telah disediakan oleh sekolah. Dengan begitu semua kegiatan dan proses belajar mengajar dilingkungan SMP Negeri 3 Palembang tercipta dengan aman dan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pardi (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Dan hasil penelitian Sihalohe *et al*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Palembang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama – sama atau secara simultan yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Palembang.

## Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Available at: <https://dinastirev.org/JIMT/>
- Agustini, N. K. I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Akbar, A. (2019). *Manajemen: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi*. Depok: Rajawali Pers. Available at: <http://portaluqb.ac.id>
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Tetap. *Jurnal Manajemen Semarang*.
- Ali. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Available at: <https://repository.um-surabaya.ac.id>
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), Data Internal SMP Negeri 3 Palembang.
- Gustiana, R. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6). Available at: <https://dinastirev.org/article/>
- Gutara, M. Y., Pogo, T., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Indikator*, 5(2).
- Fadhilah. (2017). Analisis Kinerja Guru Bersertifikat Di SMA Negeri 7 Bulukumba. Yogyakarta: Ar-. Ruzz Media. Available at: <https://repository.usm.ac.id>
- Flandi. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. Available at: <https://ejournal.unp.ac.id>
- Farisi, S. (2018). Pengaruh Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1).

- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1).
- Harsono, C., & Khasanah, N. (Tahun). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(4).
- Hartatik. (2018). *Displin Kerja*. Yogyakarta: Laksana. Available at: <http://portaluniversitasquality.ac.id>
- Imron. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta. Available at: <https://repositoryfisip.unla.ac.id>
- Iqmalia, N. (2018). Pengaruh Kinerja Guru Di Tinjau Dari Profesionalisme, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(2).
- Lourensius, N. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STIE Isti Ekatana*, 18(2).
- Pardi. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Guru Di SMP Negeri 3 Jepon Tahun 2020. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1).
- Pardi. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Available at: <http://eprints.umg.ac.id>
- Sihaloho, S., & Sihotang, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Kinerja Guru – Guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Stawati, V. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro. Available at: <https://jurnal.stietribuana.ac.id>
- Sudarso, A. P. (2022). “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru SMA Swasta Di Wilayah Kecamatan Panjang Dan Tenjo Kabupaten Bogor.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Tarigan, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1). Available at: <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id>