

## **PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMK NEGERI 1 KEBUMEN**

**Novi Tri Vaizah, S.M.**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa, nizinovila@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja guru. Penelitian ini mengambil sampel 34 responden guru PNS di SMK N 1 Kebumen. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh guru PNS di SMK N 1 Kebumen dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (3) *Work-Life Balance* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, (4) Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PNS di SMK N 1 Kebumen.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, *Work-Life Balance* dan Kinerja

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of training, discipline working and work-life balance towards teacher performance. This study took a sample of 34 respondents PNS teachers at SMK N 1 Kebumen. The sampling technique used in this study was the saturated sampling method, where all civil servant teachers at SMK N 1 Kebumen were used as samples. The data collection techniques used interviews and questionnaires. The data collection instrument of this study used a Likert scale. This study uses quantitative research techniques. The analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination and for data analysis using multiple linear regression test with SPSS version 25 program tool. The results of this study indicate that: (1) Training has a positive and significant influence towards teacher performance, (2) Discipline Working has a positive and significant influence towards Teacher Performance, (3) Work-Life Balance does not have a significant effect on Teacher Performance, (4) Training, Discipline Working and Work-Life Balance together (simultaneously) have a positive and significant influence on the performance of PNS teachers at SMK N 1 Kebumen.*

**Keywords:** *Training, Discipline Working, Work-Life Balance and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan pilar yang paling mendasar dalam menentukan tumbuh serta berkembangnya suatu bangsa sekaligus juga merupakan faktor penentu kualitas sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak pembangunan suatu bangsa. Komponen utama dalam dunia pendidikan salah satunya adalah guru. Guru berperan dalam menciptakan sumber daya manusia yang potensial

dalam pembangunan bangsa. Menurut Imran dalam Marnelizah, M. (2021) guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Oleh karena itu guru haruslah berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya menjadi tenaga pendidik profesional.

Hal ini tentunya sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru tidak hanya semata-mata mengajar dan melakukan *transfer knowledge* kepada peserta didik, tetapi guru juga berperan aktif dalam membimbing dan mengarahkan sekaligus juga melakukan transfer nilai dan norma kepada anak didiknya. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja mengajar guru itu sendiri. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

SMK Negeri 1 Kebumen adalah salah satu sekolah kejuruan terbaik di Kabupaten Kebumen. Sekolah Kejuruan ini beralamat di Jalan Cemara No. 37 Desa Karang Sari, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. SMK Negeri 1 Kebumen memiliki 6 kompetensi keahlian yaitu Akuntansi Keuangan Lembaga, Otomatisasi Tata Kelola, Perkantoran, Bisnis Daring dan Pemasaran, Rekayasa Perangkat Lunak dan Multimedia. SMK Negeri 1 Kebumen memiliki visi menjadi SMK unggul, sehat dan ramah, yang menghasilkan tamatan yang beriman dan bertakwa, kompeten, serta mampu bersaing di kancah global. Alumni sekolah ini banyak yang telah bekerja di beberapa perusahaan ternama di Indonesia seperti PT Epson, PT Indofood, PT Unilever serta banyak juga yang berhasil dalam dunia bisnis. Menurut Ibu Muryati selaku Waka Kurikulum, SMK Negeri 1 Kebumen juga banyak meraih prestasi tingkat nasional seperti juara 1 SMK Jago Jualan sponsor PT Khong Guan Biscuit Indonesia (2018), Masuk 10 besar Dekkson SMK Sales Championship (DSSC) sponsor PT Dekkson (2019), Juara pada SMK Marketing Competition sponsor PT Astra Honda Motor (2020), Juara III KCSI Kamp Kreatif 3D Printing (2020) dan masih banyak lagi prestasi lain yang diraih. Pada tanggal 14 September 2021, SMK Negeri 1 Kebumen ditetapkan oleh pemerintah sebagai SMK Pusat Keunggulan pada bidang *hospitality* khusus kompetensi keahlian Bisnis Daring dan Pemasaran. Banyaknya prestasi yang telah diraih ini tentunya tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama pada penyelenggara pendidikan di sekolah.

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya. Menurut Moehariono dalam Egi, H. A. (2020) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

**Tabel I-1**  
**Data Penilaian Kinerja Guru PNS**  
**SMK Negeri 1 Kebumen**  
**Periode Juli – Desember 2021**

No.	Bulan	Rata-rata Nilai Capaian Sasara Kerja Pegawai (SKP)	Ket.
1.	Juli	87,34	Baik
2.	Agustus	87,10	Baik
3.	September	87,35	Baik
4.	Oktober	87,38	Baik
5.	November	87,37	Baik
6.	Desember	87,30	Baik

*Sumber : Data primer diolah Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel I-1 Data Penilaian Guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen pada semester I (Bulan Juli-Desember Tahun 2021) guru PNS di SMK N 1 Kebumen mempunyai kinerja yang baik, seperti membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai jadwal karena itu merupakan kewajiban semua guru dan untuk Penetapan Angka Kredit (PAK) kenaikan pangkat jabatannya. Selain itu, aspek pembelajaran yang baik dari guru PNS ini juga meliputi: penguasaan materi pelajaran, pendekatan atau strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar atau media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian proses dan hasil belajar dan penguasaan bahasa, serta selalu meningkatkan kemampuan akademik dan non akademik untuk para siswa. Akan tetapi, setelah pandemi *Covid-19* melanda di Indonesia dan mempengaruhi sistem pembelajaran, perlu adanya peningkatan kinerja dari guru PNS diantaranya harus lebih menguasai teknologi, lebih kreatif dalam pembelajaran, lebih berperan dalam mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan peserta didiknya, serta lebih berkorban waktu dan tenaga untuk mengajar secara *daring*.

Dalam meningkatkan kinerja guru PNS di SMK N 1 Kebumen dilaksanakan adanya pelatihan untuk guru. Menurut Suparyadi (2015) pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup upaya meningkatkan ketrampilan, penguasaan pengetahuan dan mengubah perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perubahan perilaku yang terjadi pada karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan haruslah permanen. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Hasil penelitian Indri Novayanti (2017) terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja mengajar guru IPA di SMP Se-Kota Poso. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya. Hal

ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Audah, Z.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin dalam bekerja pada dasarnya merupakan suatu yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi maupun perusahaan, karena jika tidak disiplin sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Singodimejo dalam Hasiseh, S. (2017) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya. Guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses pembelajaran dan perilaku para siswanya. Jika para guru dapat bersikap disiplin terhadap tata tertib yang ada di sekolah, maka cenderung para siswa pun akan meniru sikap disiplin para gurunya tersebut. Hasil penelitian Kania Teja Utari (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Cimahi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan guru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya sehingga dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Pada tanggal 17 Maret 2020, pemerintah menghimbau kegiatan sekolah di lakukan di rumah (*work from home*) agar dapat memutus penyebaran virus corona. Pengajar atau guru dapat memantau siswa dari rumah dengan menggunakan sistem pembelajaran secara online (*daring*). Himbuan tersebut bertujuan sebagai langkah untuk mengantisipasi meningkatnya penyebaran virus corona atau Covid-19 (Kompas, 2020). Virus corona atau Covid-19 memaksa guru yang ada di Indonesia khususnya guru di SMK Negeri 1 Kebumen ini untuk dapat berkompetisi menjadi guru yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi Covid-19. Oleh karena itu tantangan yang dihadapi oleh guru semakin tinggi. Himbuan dari pemerintah untuk melakukan sistem pendidikan dari rumah menuntut guru untuk dapat melakukan inovasi dengan memantapkan proses pembelajaran sesuai dengan standar dari dinas pendidikan walaupun dilaksanakan secara online. Pendidik atau guru juga harus mampu memastikan kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar dan nyaman bagi siswanya. Saat melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*) tentunya tidak hanya beban pekerjaan sebagai pendidik saja yang harus dilakukan, namun mereka juga harus melaksanakan pekerjaan rumah tangga dari mengurus anak sampai dengan mengurus kebutuhan seluruh anggota keluarga saat di rumah. Kondisi seperti ini menuntut guru harus

dapat menyeimbangkan kehidupan rumah tangga dan pekerjaan atau yang biasa disebut sebagai *Work-life balance*. *Work-life balance* ini sangat dibutuhkan dalam kondisi tersebut, karena semua kegiatan dilakukan dirumah. Mulai dari bekerja, mengurus rumah dan mengurus anak dilakukan rumah.

*Work-life balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi. Dalam hal ini *work-life balance* sangat membutuhkan keteraturan antara tugas dari kantor dan pekerjaan dirumah. Kinerja guru tentunya akan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Menurut Shermerchon & Hunt dalam Husnul Khotimah (2021) keseimbangan kehidupan pekerjaan (*work-life balance*) adalah keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kebutuhan pribadi serta keluarga. Hasil penelitian Goeltom, H. C. (2021) *menunjukkan bahwa work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Semarang. Guru diharapkan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja supaya antara keduanya tidak terjadi konflik.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen?
4. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen?

Kinerja menurut Hasibuan dalam Octavia (2019) menjelaskan kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun dalam persiapan mengajar.

Menurut Suparyadi (2015) pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup upaya meningkatkan ketrampilan, penguasaan pengetahuan dan mengubah perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ananta (2017) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keyakinan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

## METODE

Menurut Sugiyono (2017), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Objek penelitian dalam penelitian ini meliputi: (1) Pelatihan, (2) Disiplin Kerja, (3) *Work-life Balance*, dan (4) Kinerja Guru pada SMK N 1 Kebumen. Menurut Suharsimi Arikunto (2010) subjek penelitian adalah batasan penelitian dimana peneliti bisa menentukannya dengan benda, hal atau orang untuk melekatnya variabel penelitian. Subjek penelitian ini adalah Guru PNS di SMK N 1 Kebumen yang berjumlah 41 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, study pustaka, dan wawancara. Data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subyek penelitian melalui pembagian kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tipe pilihan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dalam kuesioner ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert dengan menghilangkan alternatif jawaban netral. Penghilangan alternatif netral dilakukan agar responden dapat memberikan jawaban yang lebih jelas kea rah setuju atau tidak setuju. Dengan demikian dalam penelitian ini responden dalam menjawab pernyataan hanya empat opsi, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Studi pustaka atau tinjauan literatur yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan -pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono dalam Imron (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS di SMK N 1 Kebumen yang berjumlah 41 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan penelitian tidak mungkin dipelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya keterbatasan dana, tenaga

dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut Sugiyono dalam N. Simangunsong (2016). Jadi sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 41 Guru PNS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y, serta mengetahui diantara variabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel Y. Hasil koefisien model regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel I-2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,008	1,158		4,325	0,000
Pelatihan	0,330	0,105	0,407	3,145	0,004
Disiplin Kerja	0,397	0,121	0,475	3,280	0,003
Work-Life Balance	0,089	0,109	0,101	0,813	0,423

*Sumber: Data Primer diolah, 2022.*

Berdasarkan tabel I-2, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 5,008 + 0,330X_1 + 0,397X_2 + 0,089X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,008 diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari pelatihan, disiplin kerja dan *work-life balance* maka variabel kinerja guru mempunyai nilai 5,008
2. Koefisien regresi variabel pelatihan 0,330 artinya variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan skala Likert pada variabel pelatihan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Kebumen sebesar 0,330 kali.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,397 artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan skala Likert pada variabel disiplin kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kebumen sebesar 0,397 kali.
4. Koefisien regresi variabel *work-life balance* 0,089 artinya variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan skala Likert pada variabel *work-life balance* akan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kebumen sebesar 0,089 kali.

## Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja, *work-life balance*) dengan variabel terikat (kinerja guru) dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai  $\text{sign} < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$ , hasil uji  $t$  dapat dilihat pada tabel I-2 dengan penjelasan sebagai berikut:

### a. Variabel Pelatihan

Hasil uji  $t$  pada tabel I-2 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $3,145 > t_{\text{tabel}}$  sebesar  $2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen.

### b. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji  $t$  pada tabel I-2 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $0,423 > t_{\text{tabel}}$  sebesar  $2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen.

### c. Variabel Work-Life Balance

Hasil uji  $t$  pada tabel I-2 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $0,813$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar  $2,042$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dengan tingkat signifikansi untuk variabel *work-life balance* ( $X_3$ ) sebesar  $0,423$  lebih besar dari  $0,05$ , maka variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di SMK Negeri 1 Kebumen.

## Uji F

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Hasil Uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel I-3**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	105,093	3	35,031	75,888	0,000
Residual	13,848	30	0,462		
Total	118,941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance* ( $X_3$ ), Pelatihan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji output uji F dapat dilihat nilai  $F$  hitung  $75,888 >$  nilai  $F$  tabel  $2,934$  dengan tingkat signifikan  $0,000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga diartikan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan *work-life balance* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Kebumen.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Guru PNS di SMK N 1 Kebumen dengan 34 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan maka kinerja guru PNS di SMK N 1 Kebumen akan semakin meningkat.
2. Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja guru PNS di SMK N 1 Kebumen akan semakin meningkat.
3. *Work-Life Balance* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini berarti bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen.

## Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pihak manajemen SMK N 1 Kebumen diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kembali pelatihan-pelatihan yang relevan bagi guru. Karena semakin sering guru mengikuti pelatihan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Pihak manajemen SMK N 1 Kebumen diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan Disiplin Kerja yang sudah diterapkan seperti lebih tepat waktu dalam absensi kehadiran, selalu tepat waktu dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran, dan selalu disiplin dalam memotivasi siswa agar siswa selalu berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik.
3. Pihak manajemen SMK N 1 Kebumen perlu adanya peningkatan kembali terkait *Work-Life Balance* dari setiap guru misalnya dengan mempertegas pembagian waktu untuk pekerjaan dan kehidupan

personal, melaksanakan dan menyelesaikan tugas sekolah hanya saat jam kerja kecuali untuk tugas yang sangat mendesak dan tidak dapat ditunda. Pada saat jam kerja diharapkan untuk lebih fokus pada tugas sekolah dan mengabaikan kepentingan pribadi untuk sementara. Dengan demikian setidaknya akan meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan akan menciptakan *work-life balance* yang baik. Saat *work-life balance* guru PNS SMK N 1 Kebumen ini terpenuhi maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Pelatihan memberi dampak terhadap peningkatan kinerja, unit kerja maupun pihak sekolah secara keseluruhan. Hasil tersebut menguatkan teori dari Moekijat dalam Evolonia (2015) bahwa secara umum tujuan pelatihan guru adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan sehingga menghasilkan perilaku yang efektif dari seseorang dalam pekerjaan di dalam organisasi. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru PNS di SMK N 1 Kebumen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Imbron, dkk (2021) yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti mereka merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab dan antusiasme terhadap pekerjaannya. Variabel *Work-Life Balance* dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan karena *Work-Life Balance* yang dirasakan saat pandemi covid-19 ini memang membuat guru kurang fokus dalam pembelajaran terlebih saat sistem pembelajaran *work from home* (WFH). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru di SMK N 1 Kebumen. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yudi Kristianus (2020) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Apabila penelitian selanjutnya akan menggunakan variabel *Work-Life Balance* sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru diharapkan untuk lebih menggali latar belakang variabel *Work-Life Balance* dengan wawancara per individu, karena untuk *Work-Life Balance* yang dirasakan setiap individu bisa saja berbeda-beda. Dengan ditemukannya jumlah pengaruh sebesar 87,2% dari variabel pelatihan, disiplin kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen, maka Kinerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen masih dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu sebesar 12,8%. Meskipun jumlah pengaruh dari ketiga variabel ini dinilai sudah cukup tinggi namun tetap perlu adanya pengembangan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi Kinerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adminsmk37 (2021) Lounching SMK Pusat Keunggulan. 30 September 2021 Diambil dari <https://smkn1kebumen.sch.id/?p=2627> diakses tanggal 01 Oktober 2021
- Donot, S., & Sowiyah, A. A. (2016). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu pendidikan*.
- Edr, S. W. (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu. (Universitas Sumatra Utara)
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso. *Mitra Sains*.
- Goeltom, H. C. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helniha, H. T. (2019). Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*.
- Hidayatullah, R. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Kristianus, Y. (2020). Pengaruh motivasi kerja, *work-life balance*, dan positive organizational behavior terhadap kinerja guru SMP/SMA IPEKA Puri Jakarta Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Pranowo, J. H. (2012). *Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III (Studi Atas Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia)*
- Pratiwi, Selly, & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMK Negeri Gombang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*.
- Suparyadi. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Syahrudin, S. (2020). Menimbang Peran Teknologi dan Guru dalam Pembelajaran di Era COVID-19. *Menimbang Peran Teknologi dan Guru dalam Pembelajaran di Era COVID-19*.