

Arlyana Fatmawati Putri

Manajemen, Universitas Putra Bangsa
e-mail : arlyana2908@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability* sampling. Teknik analisis yang di gunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistika. Data diolah menggunakan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Secara bersama sama variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, disiplin, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training, motivation and work discipline on teacher performance at SMK Batik Sakti 2 Kebumen. This research is a survey research with the number of respondents in this study as many as 36 people. The sampling technique used non-probability sampling. The analytical technique used is descriptive analysis and statistical analysis. The data was processed using SPSS 25. The results of this study indicate that partially training has no significant effect on performance, motivation has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Together, the variables of training, motivation and work discipline have a significant effect on the performance of teachers at SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

Keywords: training, motivation, discipline, performance

PENDAHULUAN

Saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang pesat seiring dengan kemajuan zaman. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh besar terhadap gaya hidup dan kebiasaan manusia, apalagi jika tidak adanya penyaring, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja setiap manusia termasuk di bidang pendidikan, terutama pada kualitas personalia dalam pendidikan yang saat ini banyak diketahui bahwa banyak tenaga pendidik yang tidak bekerja sesuai dengan keahliannya dan kurang kompetennya dalam menjalankan tugas. Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Tujuan dalam pendidikan tentunya tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pendidik, walaupun alat-alat yang digunakan sekolah semakin canggih karena proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”. Kinerja dalam

penelitian ini merupakan variable dependen yang dibatasi pada indikator menurut Georgia Department of education telah mengembangkan teacher performance assessment yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) (dalam Rusman,2012) yang digunakan sebagai berikut:

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Penggunaan metode pembelajaran
- d. Evaluasi dalam kegiatan

Menurut Sastrohadiwiry (2005:199) pendidikan dan pelatihan di dalam suatu organisasi adalah: “Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka.” Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Indikator-indikator dalam pelatihan menurut Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39), sebagai berikut:

- a. Metode Pelatihan

- b. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih
- c. Lama Waktu pelatihan
- d. Fasilitas Pelatihan

Selanjutnya dengan adanya pelatihan terhadap guru dapat memotivasi kinerja guru yang memiliki hubungan erat dengan sikap, perilaku yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat jenuh karena tidak ada unsur pendorong. Guru yang mempunyai motivasi akan timbul gairah kerja, ingin bekerja keras dengan menyumbangkan segenap pikiran, kemampuan, keterampilan, untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika mengajar karena terpaksa maka hasil yang diperoleh akan menjadi kurang maksimal (Agung Prihartono, 2012).

Motivasi dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator motivasi yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2008:138) yang terdiri dari 6 indikator motivasi yaitu:

- a. Kemauan
- b. Kerelaan
- c. Tanggung Jawab
- d. Kewajiban
- e. Tujuan
- f. Daya pendorong

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik harus diupayakan oleh suatu organisasi yang merupakan salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan oleh suatu organisasi guna menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada organisasi dan juga peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan bentuk pengendalian dari diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam sebuah perusahaan/organisasi. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan Simamora, (2014:10) dalam Hindrayanti (2020).

Indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja pada guru yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan organisasi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Menurut Nitisemito (2014:199) disiplin kerja adalah perbuatan, tingkah laku dan sikap sesuai dengan aturan dari perusahaan. Agar guru bekerja secara baik, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja guru. Satu hal yang paling penting dalam proses kerja, agar guru bekerja secara efektif dan efisien, perlu peningkatan disiplin kerja antara lain disiplin kerja guru yaitu memberikan tugas jika berhalangan hadir, dan memiliki motivasi yang tinggi akan untuk merealisasikan pekerjaannya. Satu hal yang paling penting dalam proses kerja, agar guru bekerja secara efektif dan efisien, perlu peningkatan disiplin kerja antara lain disiplin kerja guru yaitu memberikan tugas jika berhalangan hadir, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk merealisasikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mencoba melakukan kajian yang berhubungan dengan “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen)”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yakni pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen, yang pada hakikatnya hal tersebut merupakan kunci keberhasilan guru karena merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting di Sekolah. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dilihat dari tercapainya tujuan pembelajaran. Salah satu tercapainya tujuan pembelajaran adalah siswa dapat memahami dan mengerti mengenai materi yang disampaikan oleh guru. Demi mempermudah fokus permasalahan di dalam penelitian ini, maka ditentukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen ?
4. Apakah Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen ?

KAJIAN TEORI Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan Menurut Gomes (2003:195) merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja menurut Simamora (2006:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan

memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifikasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Motivasi

Motivasi menurut Robbins (2007:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Mathis (2006:114) “ Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi oleh motivasi.

Selanjutnya, Fuad Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Dari berbagai pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

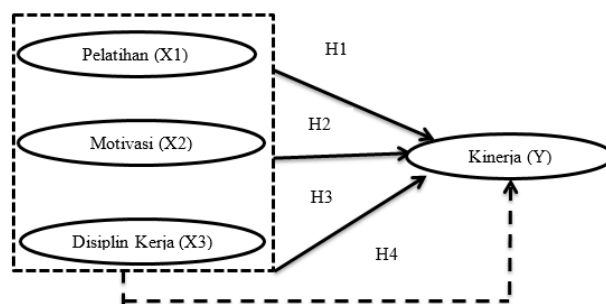
Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2006:130).

Menurut Latiener dalam Sutrisno (2011: 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Dalam penelitian ini data primer didapatkan dengan cara menyebar kuesioner terhadap sampel. Data primer dalam penelitian ini diambil dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

Dalam proses penelitian, peneliti dapat meneliti sebagian atau seluruhnya. Sampel dalam penelitian ini yaitu Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen sebanyak 36 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan penentuan sampel non probability sampling.

Uji validitas item pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Butir pertanyaan dalam instrument dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika $r_{\alpha} > 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Hasil analisis linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X1 = variabel *pelatihan*
- X2 = variabel *motivasi*
- X3 = variabel *disiplin*
- e = standard error

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi linear berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi 1) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 2) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. 3) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian suatu data berdistribusi untuk mengetahui normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.. Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Pelatihan

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Pelatihan	1	0,654	0,339	0,000	Valid
	2	0,839	0,339	0,000	Valid
	3	0,814	0,339	0,000	Valid
	4	0,794	0,339	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,339 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga empat butir pernyataan variabel pelatihan pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Motivasi

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Motivasi	1	0,740	0,339	0,000	Valid
	2	0,776	0,339	0,000	Valid
	3	0,870	0,339	0,000	Valid
	4	0,713	0,339	0,000	Valid
	5	0,809	0,339	0,000	Valid
	6	0,635	0,339	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,339 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga enam butir pernyataan variabel motivasi pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Disiplin Kerja	1	0,829	0,339	0,000	Valid
	2	0,854	0,339	0,000	Valid
	3	0,922	0,339	0,000	Valid
	4	0,853	0,339	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,339 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga empat butir pernyataan variabel disiplin kerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Kinerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Ket
Kinerja	1	0,801	0,339	0,000	Valid
	2	0,790	0,339	0,000	Valid
	3	0,766	0,339	0,000	Valid
	4	0,809	0,339	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,339 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga empat butir pernyataan variabel kinerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
(Studi Pada Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen)

No	Variabel	Conbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	Pelatihan	0,864	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,787	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,833	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,812	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yaitu handal atau layak, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi tidak ada multikolinearitas dalam model regresi, hal ini dapat dideteksi dengan melihat yaitu besarnya nilai VIF di bawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Ghozali,2009).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel bebas	Colinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	0,850	1,177
2	Motivasi	0,722	1,385
3	Disiplin Kerja	0,662	1,511

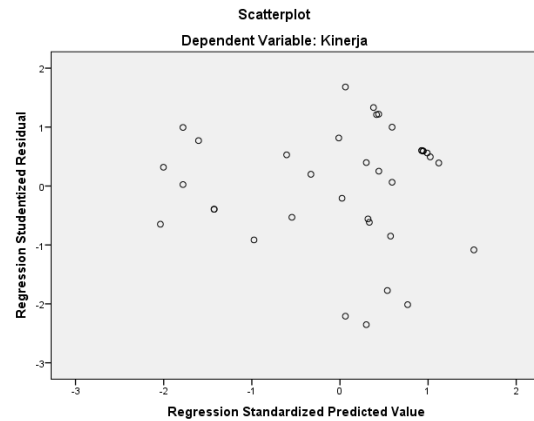
Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel VI hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar I
Hasil Uji Heteroskedastisitas



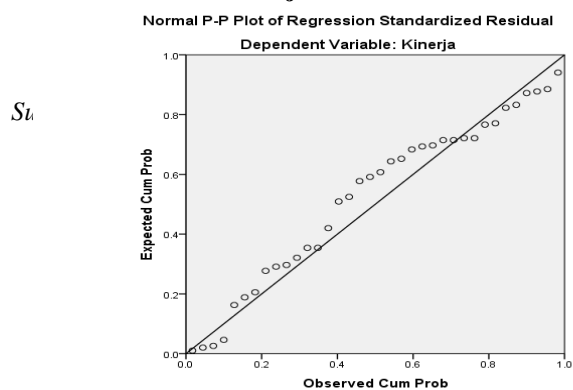
Sumber : Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan Gambar I dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam scatterplot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki data yang terdistribusi normal. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi pada penelitian ini memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.393	2.006		.695	.492
Pelatihan	.099	.098	.126	1.01	.320
Motivasi	.220	.089	.333	2.47	.019
Disiplin Kerja	.464	.138	.472	3.35	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 1,393 + 0,099 X_1 + 0,220 X_2 + 0,464 X_3 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta sebesar 1,393, artinya apabila variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja guru sebesar 1,393.
2. Variabel Independen
 $b_1 = 0,099$

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,099, artinya jika pelatihan meningkat satu satuan, maka kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen (Y) akan meningkat 0,099 apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_2 = 0,220$$

Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0,220, artinya jika motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen (Y) akan meningkat 0,220 apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_3 = 0,304$$

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,464, artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen (Y) akan meningkat 0,464 apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.393	2.006		.695	.492
Pelatihan	.099	.098	.126	1.011	.320
Motivasi	.220	.089	.333	2.470	.019

Disiplin Kerja	.464	.138	.472	3.355	.002
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2022

1. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar $0,320 > 0,05$ dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $1,011 < t$ tabel $2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,019 < 0,05$ dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $2,470 > t$ tabel $2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi berprestasi sebesar $0,02 < 0,05$ dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $3,355 > t$ tabel $2,037$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	sig.
Regression	54.366	3	18.122	14.766	.000 ^b
Residual	39.273	32	1.227		
Total	93.639	35			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis, diperoleh F hitung sebesar 14,766 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2.900 dengan tingkat signifikansi 0,000, dikarenakan probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05, maka dikatakan bahwa variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berguna untuk melihat variabel bebas dalam menerapkan variabel terikat. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 for windows, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.762 ^a	.581	.541	1.108

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10, dapat dianalisis bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,541 artinya 54,1 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 45,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar $0,320 > 0,05$ dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $1,011 < t$ tabel 2,037. Hasil ini menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani dan Wisnantoro (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang serta penelitian yang dilakukan oleh Sunarto dan Larasati (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini lebih sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Apabila dilihat dari skor yang diberikan oleh beberapa guru dalam kuisioner penelitian ini, terutama pada item pertanyaan ke 2,3,4 mengindikasikan bahwa beberapa guru belum puas dengan materi pelatihan yang didapat. Hal ini disebabkan beberapa hal seperti jadwal pelatihan yang belum tetap, instruktur pelatihan yang kurang memahami materi dan juga fasilitas dari pelatihan yang kurang menunjang.

Tidak ada jaminan guru menjadi kompeten setelah mengikuti pelatihan, dikarenakan pelatihan tersebut tidak berjalan efektif. Hal ini bisa disebabkan dari kesalahan pemilihan materi dan metode penyampaiannya. Penyampaian materi hanya sekedar teoritis dan konseptual. Materi pelatihan harus memuat ketrampilan disamping konseptual. Permasalahannya, seringkali materi yang membutuhkan praktik disampaikan secara teoritis atau konseptual tanpa

peserta langsung praktik dan pelatih atau instruktur mengarahkan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $2,470 > t$ tabel 2,037. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan oleh guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andree Wijaya Suhaji (2012) dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan juga penelitian dari Denny Yulianti dan P.W. Agung Diponegoro(2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada KSU Mitra Sejati di Karanganyar. Hasil penelitian tersebut juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Penting bagi seorang guru memiliki motivasi dalam setiap tindakannya, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja dari seorang guru. Apabila guru mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja guru akan meningkatkan pula kinerja organisasi dalam hal ini adalah instansi sekolah. Dengan demikian, meningkatkannya motivasi guru akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ dan dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung $3,355 > t$ tabel 2,037. Hasil ini menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya, semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusria, Nasution, Puspita (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dan Diponegoro(2018) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada KSU Mitra Sejati di Karanganyar. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa

kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja.

Ada banyak indikator mengenai kedisiplinan kerja guru, salah satunya yaitu taat terhadap aturan waktu. Jawaban responden menunjukkan bahwa guru SMK Batik Sakti 2 disiplin terhadap aturan waktu kerja, terbukti dengan skor rata-rata pada indikator taat terhadap aturan waktu cukup tinggi yaitu 3,52. Apabila seorang guru sudah disiplin terhadap waktu kerja, tentu guru tersebut akan lebih produktif dalam bekerja. Mematuhi peraturan yang ada juga menjadi indikator terhadap kedisiplinan kerja seorang guru. Jawaban responden pada indikator taat terhadap peraturan yang ada memiliki skor rata-rata yang tinggi pula, yaitu 3,72. Mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dapat membuat guru lebih memahami koridor pekerjaannya, sehingga output dari pekerjaan juga akan baik.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisa uji F atau simultan diperoleh F hitung sebesar $14,766 > 2,900$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka bisa dikatakan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
4. Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak terlepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, adapun keterbatasannya adalah sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini hanya terbatas pada guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja, hanya terbatas pada variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat

menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan meskipun dalam penelitian ini pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi tetap saja instansi sekolah perlu melaksanakan pelatihan terhadap para guru. Pelatihan yang berkelanjutan (continuous improvement) sangat penting bagi guru. Guru tidak hanya mengetahui hal baru, tetapi juga menguasai ketrampilan dan sikap baru. Hal itu disebabkan tujuan akhir dari setiap pelatihan adalah mutu guru meningkat dan siap terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, pemilihan materi pelatihan dan metode penyampaiannya harus tepat supaya pelatihan yang dilaksanakan menjadi efektif. Guru tidak hanya sebatas paham secara konseptual tetapi juga secara practical. Instansi sekolah juga perlu melakukan penjadwalan teratur, memberikan waktu yang cukup dalam pelaksanaan pelatihan serta fasilitas penunjang yang representatif.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sudah seharusnya penting bagi seorang guru memiliki motivasi dalam setiap tindakannya. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Motivasi ini akan menjadi pendorong bagi para guru untuk bekerja lebih maksimal. Pemberian penghargaan baik dari pemerintah ataupun instansi sekolah terhadap guru yang berprestasi memang penting dilakukan, supaya para guru lebih kompetitif dan mempunyai dorongan untuk berprestasi dan memberikan dedikasinya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang baik akan mempercepat kinerja suatu organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik dalam individu maupun kelompok. Bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi pasti dapat mempermudah seorang guru dalam mengerjakan tugasnya. Sikap disiplin kerja juga menjadi cerminan profesionalitas seorang guru. Guru yang profesional akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan koridor dan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak Sekolah. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Maharani dan Wismantoro (2013) serta penelitian yang dilakukan oleh Sunarto dan Larasati (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi yang dimiliki guru akan memberi peningkatan kinerja terhadap guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen. Studi ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhaji (2012) dan juga penelitian dari Yulianti dan Diponegoro (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusria, Nasution, Puspita (2012) Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dan Diponegoro (2018) yang sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andree, W. d. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*.
- Diponegoro, D. Y. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada KSU Mitra Sejati di Karanganyar. 21-27.
- Fathoni, A. (2009). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Undip.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 402-410.
- Lesi Agusria, Z. N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 55-67.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama).
- Muttaqijn, N. F. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*, 60-703.
- Robbins. (2007). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2012). Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: Raja Grafindo.
- Siagian, D., dan Sugiarto. (2008). Metode Statistika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sondang P. Siagan, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P., S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, M. d. (2010). Metodologi Penelitian Angkatan Kerja Edisi Pertama. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2011). Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wismantoro, P. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani
Semarang. Jurnal Manajemen.