

<https://doi.org/10.24042/alidaroh.v10i2.6793>

DETERMINASI PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 4 TAKENGON

Farid Fauzi¹ Malini²

¹Tarbiyah, IAIN Takengon, Aceh Indonesia

¹faridfauzi1869@yahoo.com

Tarbiyah, IAIN Takengon, Aceh Indonesia

²malinibasari@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the direction and strength of determination between the independent variables, namely training and work discipline on the dependent variable, namely the performance of teachers at SMPN 4 Takengon. This research uses a quantitative approach with the causality method. The number of correspondents was 46 teachers. Based on the results of the study found several significant determinations including 1) Significant determination of the training variables and teacher performance with a value of $r_1 = 0.616$ and $R_1 = 0.380$ can be interpreted that the training variable has a contribution to the performance of 38% 2) Significant significance in the work discipline variable and teacher performance with a value of $r_2 = 0.578$ and $R_2 = 0.334$ can be interpreted that the work discipline variables have a contribution to the performance of 33.40% 3) Simultaneous significant determination with a value of $r_{12} = 0.660$ and $R_{12} = 0.435$ can be interpreted that both independent variables have a contribution to a performance of 43.50% if done simultaneously. It was concluded that the higher the quality and quantity of training and work discipline variables of teachers, the higher the performance of teachers at SMPN 4 Takengon.

Keywords: Training, Work Discipline, Teacher Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui arah dan kekuatan determinasi yang antara variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru pada SMPN 4 Takengon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Jumlah koresponden sebanyak 46 orang guru. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa determinasi yang cukup signifikan diantaranya 1) Determinasi signifikan dari variabel pelatihan dan kinerja guru dengan nilai $r_1 = 0.616$ dan $R_1 = 0.380$ dapat diartikan bahwa variabel pelatihan mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 38% 2) Determinasi yang signifikan pada variabel disiplin kerja dan kinerja guru dengan nilai $r_2 = 0.578$ dan $R_2 = 0.334$ dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 33.40% 3) Determinasi yang signifikan secara simultan dengan nilai $r_{12} = 0.660$ dan $R_{12} = 0.435$ dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 43.50% jika dilakukan secara simultan. Disimpulkan bahwa semakin tinggi variabel kualitas dan kuantitas pelatihan dan disiplin kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru di SMPN 4 Takengon.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja guru dalam institusi pendidikan khususnya sekolah merupakan suatu agenda dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja guru yang rendah merupakan permasalahan yang timbul dari ranah manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan. Pada dasarnya kinerja guru yang rendah sering dikaitkan dengan lingkungan kerja, iklim kerja, pengawasan, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan dari seorang kepala sekolah. Peran kinerja guru sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja suatu sekolah, sehingga dalam hal ini maju mundurnya kinerja sekolah tergantung dari kinerja guru yang ada pada sekolah tersebut.

Peran guru dalam pembangunan suatu bangsa tidak terelakan lagi karena guru sebagai ujung tombak dalam membentuk generasi di masa yang akan datang. Dalam membentuk pendidikan yang berkualitas diperlukan guru-guru yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam berkerja. Kinerja guru yang efektif merupakan hasil suatu evaluasi dari hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan, kedisiplinan dan motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik serta bertanggungjawab atas hasil kerja. Berdasarkan dari hasil observasi sebelumnya terdapat realitas kinerja guru dari di SMPN 4 Takengon yang bervariasi. Contoh konkret dari hasil implementasi sebuah kinerja guru yang kurang baik diantaranya adalah 1) tidak mempunyai variasi dalam mengajar, sehingga dalam proses belajar pembelajaran tidak muncul inovasi pembelajaran 2) Kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas, seperti terlambat masuk pada saat jam mengajar, kerja serampangan, terlambat dalam mengumpulkan tugas, perilaku yang kurang sesuai dengan profesi guru. Pelatihan dan disiplin kerja merupakan variabel yang mungkin mempunyai tingkat determinasi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 4 Takengon.

Fungsi pelatihan pada umumnya dirancang untuk meningkatkan keterampilan kerja pada setiap karyawan (Griffin & Moorhead, 2014). Selain itu, pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang digunakan pada saat berkerja bagi karyawan (Mathis & Jackson, 2011). Colquitt et al., 2017 mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk memfasilitasi para anggota atau karyawannya dalam menerima pembelajaran, pengetahuan dan pengembangan perilaku yang terkait dengan pekerjaannya, dalam hal ini fungsi dan peran pelatihan bagi karyawan tidak hanya sebatas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi perilaku karyawan dalam berkerja. Bagi calon karyawan atau para pencari kerja pelatihan dapat berfungsi sebagai daya tawar bagi mereka dalam mencari perkerjaan secara tidak langsung peran pelatihan disini sebagai prasyarat kerja dari para pencari kerja atau calon karyawan. dalam memSelain untuk meningkatkan dan memudahkan perkerjaan dari para karyawan, pelatihan berfungsi sebagai daya tawar bagi setiap calon anggota organisasi atau karyawan dalam memenuhi persyaratan kerja (Schermerhorn, 2013).

Perubahan akan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) mengharuskan setiap orang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya, sehingga dalam hal ini diperlukan program pelatihan dan pengembangan terhadap anggota organisasi atau karyawan untuk mendukung jalannya kehidupan organisasi atau perusahaan (I. Beardwell et al., 2004). Peran pelatihan mempunyai bagi seorang untuk meningkatkan dan mempertahankan eksistensi dari kompetensi dalam menjalankan aktifitas kerja karyawan di tempat kerja (Winterton, 2007). Dessler & Phillips, 2008 menjelaskan bahwa tujuan pelatihan kepada karyawan adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan

jenisnya pelatihan dibagi menjadi beberapa jenis yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training*. *On The Job Training* merupakan pelatihan yang dilakukan oleh anggota organisasi melalui praktik kerja (*workshop*) dengan praktik secara langsung di tempat kerja (I. Beardwell et al., 2004). Pembelajaran dan pengalaman dalam berkerja merupakan basis dari karakteristik pada jenis pelatihan *On The Job Training* (J. Beardwell & Claydon, 2007). *Off The Job Training* merupakan pelatihan yang berada di luar pekerjaan dan yang paling umum terjadi di ruang kelas, biasanya program pelatihan tersebut terdiri dari beberapa jam sampai dengan beberapa minggu (Hitt et al., 2012).

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pekerjaan pada saat ini. (Mondy & Martocchio, 2016). Selain itu Noe et al., 2011 menambahkan bahwa objek utama dari pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan pelatihan tetapi meningkatkan perilaku yang diinginkan oleh organisasi. Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat maka pelatihan guru merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh guru-guru dalam meningkatkan kapabilitas, kemampuan dan kompetensi guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik melalui pembelajaran dan praktik kerja. Berdasarkan informasi yang didapat dari pihak SMPN 4 Takengon, terdapat beberapa pelatihan yang dapat mendukung kegiatan guru dalam berkerja dan meningkatkan kompetensi guru diantaranya adalah 1) Pendidikan dan pelatihan Implementasi Kurikulum 2013 2) Pelatihan pembuatan media pembelajaran 2015 3) Pelatihan penyusunan bahan ajar berbasis multimedia 4) Pelatihan dan pendidikan pengembangan kurikulum.

Pembentukan perilaku dari anggota organisasi atau karyawan dalam berkerja merupakan hal yang sangat sulit. Banyak para pimpinan dari institusi pendidikan khususnya sekolah mengeluhkan permasalahan perilaku para guru terjadi pada saat berkerja. Disiplin merupakan alat yang dipergunakan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mengatur perilaku anggota organisasi atau karyawan sesuai dengan standar perilaku kerja yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan (Snell & Bohlander, 2013). Fungsi disiplin dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengatur kegiatan atau aktifitas dalam berkerja, melalui disiplin diharapkan para anggota organisasi atau karyawan dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi atau karyawan. mengacu pada suatu kondisi dalam organisasi di mana karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. (Torrington et al., 2008). Selain itu disiplin mengacu pada suatu kondisi dalam organisasi di mana karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi (DeCenzo & Robbins, 2005).

Disiplin adalah keadaan pengendalian diri dan perilaku tertib karyawan yang menunjukkan tingkat kerja tim yang tulus dalam suatu organisasi (Mondy & Martocchio, 2016), sedangkan Gilley et al., 2009 mengungkapkan bahwa terdapat dua komponen utama dan sistematis dari program disiplin yaitu dokumentasi dan kebijakan. Selama ini disiplin kerja selalu dihubungkan dengan hukuman terhadap karyawan. Pada saat ini disiplin kerja tidak selalu dikorelasikan pada hukuman terhadap karyawan tetapi disiplin dihubungkan dengan pelatihan dan pengembangan pekerja serta kontrol diri dari para karyawan (Bugdol, 2018). Berdasarkan beberapa teori disiplin kerja maka dapat disintesis bahwa disiplin kerja guru merupakan alat atau aturan yang dibuat oleh pihak sekolah untuk dijadikan standar perilaku guru dalam berkerja yang terdiri dari 1) kedisiplinan waktu dalam bekerja 2) kedisiplinan pada saat mengerjakan pekerjaan 3) kedisiplinan terhadap perilaku dalam berkerja.

Pengembangan kompetensi dan kepribadian, penampilan kerja individu dan karir mungkin akan mengakibatkan kompetensi guru pada SMPN 4 Takengon semakin meningkat. Pelaksanaan pelatihan guru akan mungkin berdampak pada peningkatan

keterampilan, kapasitas, kapabilitas dan profesionalisme seorang guru dalam kerjanya. Sedangkan disiplin kerja merupakan keaktifan seseorang untuk lebih dalam mengikuti aturan-aturan di sekolah, sehingga akan membuat kinerja seseorang makin baik. Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya pelatihan dan disiplin kerja yang mungkin bisa meningkatkan kinerja yang dimana kinerja akan menentukan ketercapaian tujuan organisasi pada SMPN 4 Takengon.

Kinerja dapat diinterpretasikan pada beberapa indikator yang terdiri dari kuantitas dan kualitas pekerjaan, keandalan dan kehadiran karyawan (Dailey, 2012). Sistem penilaian kinerja yang baik seharusnya menghasilkan informasi yang valid dan bersifat kuantitatif tentang kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan. Berbeda dengan Aguinis, 2013 definisi kinerja tidak termasuk pada sebuah hasil pekerjaan, akan tetapi kinerja merupakan perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dalam hal ini kinerja lebih terfokus pada sebuah perilaku karyawan atau sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja bukan hanya sekedar hasil kerja karyawan tetapi melainkan sebuah perilaku karyawan dalam berkerja.

H. John Bernardin and Richard W. Beatty dalam Griffin & Moorhead, 2014 mengungkapkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga proses diantaranya adalah 1) mengevaluasi dari hasil perilaku kerja karyawan dengan mengukur dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya 2) mendokumentasikan hasil kinerja para karyawan 3) mengkomunikasikan atau menginformasikan hasil kinerja kepada karyawan. Penilaian kinerja merupakan alat evaluasi formal terhadap hasil kerja karyawan yang hasilnya dapat dijadikan umpan balik terhadap karyawan Peran penilaian kinerja tidak hanya sebatas mengukur perilaku, kualitas dan kuantitas kerja karyawan akan tetapi diperlukan alat ukur, indikator kinerja dan metode penilaian yang mempunyai validasi yang tinggi, sehingga penilaian kinerja merupakan proses observasi, pengukuran dan pemberian umpan balik kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu periode tertentu (Daft, 2010) ; (Gomez-Mejia & Balkin, 2012).

Urgensi kinerja guru dalam membangun suatu mutu pendidikan pada suatu institusi pendidikan khususnya sekolah sangatlah penting. Berdasarkan beberapa teori tersebut maka dapat disentisiskan bahwa kinerja guru merupakan penilaian dari perilaku, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh guru pada suatu periode tertentu dengan alat ukur yang mempunyai validasi tinggi. Dalam mendukung kinerja guru yang baik pada SMPN 4 Takengon mungkin diperlukan beberapa variabel pendukung pada penelitian pendukung yang terdiri dari pelatihan dan disiplin kerja guru.

Melalui realitas yang terjadi pada kinerja guru di SMPN4 Takengon dan beberapa teori tentang pelatihan, disiplin kerja serta kinerja guru maka peneliti berasumsi bahwa tingkat kinerja yang bervariasi pada guru-guru di SMPN4 Takengon mungkin dapat disebabkan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja guru, sehingga dalam penelitian ini akan membahas tentang Determinasi Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 4 Takengon.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 46 orang. Sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sehingga dalam hal ini jumlah sampel pada penelitian ini setara dengan

jumlah populasi yaitu 46 orang. Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui validitas yaitu dengan *Pearson Product Moment* sedangkan untuk reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cornbach*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui angket tertutup dan data yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

Deskripsi data yang disajikan pada penelitian ini berfungsi untuk memberikan gambaran secara umum dari setiap variabel penelitian. Deskripsi data yang ditampilkan pada penelitian ini berupa data mentah yang diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Hasil pengumpulan data secara aktual dari setiap responden pada setiap variabel maka dapat diperoleh beberapa notifikasi deskriptif statistik yang dideskripsikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Deskriptif Statistik Pada Setiap Variabel

Variabel	Mean	Modus	Median	Simpangan Baku	Varians
X ₁	71.35	72	71	0.994	0.987
X ₂	71.33	71	71	0.967	0.936
Y	71.41	71	71	1.066	1.137

Sumber : Hasil Perhitungan Dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan pada variabel pelatihan (X₁) mempunyai rata-rata (\bar{X}) = 71.35, Modus (Mo) = 72 Median (Me) = 71 standar deviasi atau simpangan baku (S) = 0.994 dan varians (s) = 0.987. Untuk variabel disiplin kerja (X₂) mempunyai rata-rata (\bar{X}) = 71.33, Modus (Mo) = 71 Median (Me) = 71 standar deviasi atau simpangan baku (S) = 0.967 dan varians (s) = 0.936, sedangkan untuk variabel (Y) kinerja guru mempunyai rata-rata (\bar{X}) = 71.41, Modus Mo = 71 Median Me = 71 standar deviasi atau simpangan baku (S) = 1.066 dan varians (s) = 1.137.

Dari hasil analisis regresi pada variabel pelatihan (X₁) terhadap kinerja guru (Y) dapat digambarkan melalui persamaan regresi regresi $\hat{Y} = 24,220 + 0,661X_1$ tersebut dapat diartikan bahwa kenaikan satu unit pelatihan akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja sebesar 0,616 unit pada konstanta 24,20. Dalam melakukan uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians yang dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai F_{hitung} sebesar 26.974 dan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ yaitu dengan $dk = (n-2) = 46-2=44$ sebesar 4.06 sehingga dalam hal ini $26.974 > 4.06$ yang dapat diartikan bahwa persamaan regresi tersebut mempunyai persamaan regresi yang signifikan dan linier. Sedangkan untuk nilai dari korelasi antara variabel (X₁) pelatihan dengan (Y) kinerja guru sebesar $r_{y1} = 0.616$ dengan nilai determinasi sebesar $R_{y1} = 0.380$ dapat diartikan bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 38%.

Persamaan regresi dari variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) mempunyai persamaan regresi $\hat{Y} = 26,010 + 0,637X_2$ dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa kenaikan satu unit disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja sebesar 0,637 unit pada konstanta 26.010, Untuk mengetahui model persamaan regresi dari variabel

disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) mempunyai signifikansi atau tidak, maka dapat dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians yang dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdasarkan hasil perhitungan maka F_{hitung} sebesar 22.022 sedangkan nilai F_{tabel} dengan $dk = (n-2) = 46-2=44$ mempunyai nilai sebesar 4.06 pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dibentuk persamaan $22.022 > 4.06$ yang dapat diartikan bahwa dari persamaan regresi dari variabel disiplin kerja (X_2) dan kinerja guru mempunyai persamaan regresi yang signifikan dan linier. Nilai korelasi antara (X_2) disiplin kerja dengan kinerja guru (Y) mempunyai nilai korelasi sebesar $r_{y2} = 0.578$ dengan nilai determinasi sebesar $R_{y2} = 0.334$ hal tersebut menunjukkan bahwa 33.40% dari variabel kinerja guru berasal dari determinator variabel disiplin kerja guru.

Tingkat korelasi dari variabel (X_1) pelatihan dan (X_2) disiplin kerja dengan (Y) kinerja guru secara bersama-sama atau simultan sebesar $r_{y12} = 0.660$ dengan nilai determinasi sebesar $R_{y12} = 0.436$ hal ini dapat diartikan bahwa variabel (X_1) pelatihan dan (X_2) disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi variabel (Y) kinerja guru sebesar 43.60%. Persamaan regresi berganda antara variabel pelatihan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan pada

persamaan regresi $\hat{Y} = 15.12 + 0.448 X_1 + 0.341 X_2$, hal tersebut dapat diartikan bahwa kenaikan satu unit pelatihan akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,448 unit pada konstanta 15,12 sedangkan pada variabel disiplin kerja guru (X_2) terjadi kenaikan satu unit disiplin guru akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,341 unit pada konstanta 15,12. Untuk mengetahui signifikansi dari persamaan regresi dan linearitas maka dapat dilihat persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{hitung} pada persamaan ini sebesar 16.633 sedangkan nilai F_{tabel} pada signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $dk = (n-2) = 46-2=44$ sebesar 4.06 sehingga dalam hal ini F_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} . $16.633 > 4.06$ dapat diartikan bahwa persamaan regresi dari variabel pelatihan dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai tingkat signifikansi yang signifikan dan linier.

Pada pembahasan dari hasil penelitian ini akan menjelaskan beberapa determinasi dari beberapa variabel yang diteliti diantaranya adalah 1) Determinasi variabel pelatihan (X_1) yang merupakan persepsi dari implementasi pelatihan yang pernah guru lakukan terhadap kinerja guru (Y) 2) Determinasi variabel disiplin kerja (X_2) yang merupakan perilaku disiplin guru pada saat melakukan pekerjaan terhadap kinerja guru (Y) 3) Determinasi variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru (Y).

Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat determinasi pada variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 0.380 yang dapat diartikan bahwa kontribusi pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 38%. Melalui pelatihan kerja yang didapatkan oleh guru-guru di SMPN 4 takengon akan mempermudah guru-guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan mengakibatkan kinerja guru-guru pada SMPN 4 Takengon mengalami kenaikan yang signifikan. Triasmoko et al., 2014 mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil pengujian persamaan regresi dan linearitas, menunjukkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN4 Takengon. Hasil penelitian ini mengandung makna, bahwa semakin baik pelatihan yang diikuti oleh guru SMPN 4 Takengon maka akan semakin baik pula kinerja guru. Pada hal ini pelatihan akan meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Seorang guru merupakan profesi yang

membutuhkan pengembangan sumber daya manusia baik berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang didasari pada 1) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat 2) perkembangan metode dan model pembelajaran yang semakin maju 3) perilaku yang sesuai dengan budaya sekolah. Output yang dihasilkan dari pelaksanaan pelatihan mempunyai dampak dan determinasi terhadap kinerja guru. Melalui pelatihan yang diikuti oleh guru-guru di SMPN 4 Takengon akan membentuk karakteristik guru yang diharapkan oleh sekolah, produktifitas guru dalam berkerja semakin meningkat dan mempermudah guru dalam melaksanakan perkerjaannya. Beberapa hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja guru pada SMPN 4 Takengon.

Variabel pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Dalam menjalankan perannya sebagai seorang pendidik diperlukan program pelatihan dalam mendukung kinerja guru di SMPN 4 Takengon untuk menentukan proses keberhasilan pendidikan di SMPN 4 Takengon, oleh sebab itu dalam kinerja guru di SMPN 4 Takengon telah mengalami peningkatan sebesar 38% melalui pelatihan guru, sedangkan 62% disebabkan oleh variabel lain. Peningkatan tuntutan masyarakat yang terus menerus meningkat akan mutu pendidikan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dapat dilihat bahwa urgensi pelatihan terhadap guru di SMPN 4 Takengon sangatlah penting. Hal ini tentu saja akan berimplikasi pada semakin pentingnya pelatihan guru dalam meningkatkan kualitas kinerja (Jalil et al., 2019).

Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk menaati segala peraturan organisasi. Hal ini didasarkan atas kesadaran diri guru-guru untuk menyesuaikan dengan peraturan sekolah. Indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan guru-guru di SMPN 4 Takengon yaitu 1) Ketepatan waktu kerja meliputi : ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk mengajar, 2) Kepatuhan dalam melaksanakan peraturan meliputi : kepatuhan dalam pemakaian seragam, kepatuhan terhadap peraturan dalam berkerja 3) Ketaatan terhadap tata tertib di sekolah meliputi : Ketaatan dalam berperilaku di sekolah dan menjalankan tugas dengan tanggung jawab.

Secara empiris bahwa tingkat kedisiplinan mempunyai determinasi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN 4 Takengon, hal tersebut sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Esthi & Savhira, 2019) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat ditingkatkan pada seluruh karyawan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja guru di SMPN 4 Takengon akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja sekolah, hal ini disebabkan karena adanya peningkatan kinerja guru. Kasim et al., 2016 mengungkapkan bahwa kedisiplinan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Tingginya kinerja guru di SMPN 4 Takengon disebabkan oleh tingginya tingkat kedisiplinan kerja para guru. Dalam hal ini, pemicu yang paling utama dalam peningkatan kinerja merupakan faktor kedisiplinan (Hidayat, 2017).

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 4 Takengon. Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi yang merupakan bagian dari kinerja guru di SMPN 4 Takengon. Disiplin kerja guru merupakan hal penting yang harus senantiasa dipelihara. Hal tersebut diharapkan dapat memperlancar kegiatan sekolah.

Dheviests & Riyanto, 2020 menjelaskan bahwa determinasi yang signifikan dari variabel determinator pada kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pada dasarnya parameter kinerja seorang guru dapat dilihat dari standar kedisiplinan guru dalam berkerja. Nurhuda et

al., 2019 mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat dinilai berdasarkan pada kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan. Kedisiplinan pada waktu berkerja, mentaati peraturan organisasi, mematuhi ketentuan yang berlaku dalam organisasi. beberapa hal tersebut merupakan parameter disiplin yang digunakan oleh organisasi dalam penilaian kinerja. Sehingga dalam hal ini kedisiplinan guru pada SMPN 4 Takengon akan membentuk rasa tanggung jawab guru dalam menjalani perkerjaan, melaksanakan perkerjaan dengan tepat waktu, masuk kerja dengan tepat waktu serta membentuk perilaku yang sesuai dengan norma dan aturan-atura yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja dengan kinerja guru SMPN 4 Takengon dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai dari kedisiplinan guru maka semakin tinggi nilai kinerja guru di SMPN 4 Takengon. Ahiri et al., 2019 mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru. Selain itu Muljadi et al., 2019 mengungkapkan bahwa peningkatan disiplin kerja pada guru mempunyai sinergitas dan linieritas terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga dapat diartikan jumlah peningkatan kedisiplinan guru hampir sama dengan jumlah peningkatan kinerja guru.

Determinasi Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Dari hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja guru (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel terhadap kinerja guru di SMPN 4 Takengon. Sehingga dengan demikian pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 4 Takengon secara bersama-sama. Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pelatihan dan disiplin kerja merupakan variabel determinator apabila digabungkan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan (Jalil et al., 2019) ; (Juliani & Nuridin, 2019) ; (Maduningtias, 2020). Maka dalam hal ini, determinasi dari kinerja guru dari determinator pelatihan dan disiplin kerja yang dilakukan secara simultan atau gabungan akan mempunyai nilai kinerja guru yang tinggi jika dibandingkan dengan determinasi kinerja guru yang dilakukan dari salah satu determinator.

Secara empiris peningkatan kinerja guru melalui determinator dari variabel pelatihan dan disiplin kerja akan berdampak pada kualitas pengajaran yang ada di SMPN 4 Takengon. Melalui kinerja yang baik akan membentuk kualitas dari proses pembelajaran pada siswa-siswa SMPN 4 Takengon. Dalam mendukung proses pembelajaran yang berkualitas, pembelajaran yang inovatif, perilaku siswa yang baik maka diperlukan panutan atau contoh perilaku yang baik dari seorang guru dan kapabilitas, kompetensi dan keterampilan yang mendukung proses pengajaran. Penilaian kinerja guru pada SMPN 4 Takengon dapat dilihat dari aktifitas guru sehari-hari baik dalam proses belajar mengajar, perilaku dari kehidupan sehari-hari dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada hakikatnya kinerja guru adalah produktifitas dan perilaku guru pada saat berkerja. Sehingga dalam hal ini SMPN 4 Takengon mempunyai indikator dan standar penilaian kinerja guru yang terdapat pada instrumen evaluasi kinerja guru. Penilaian yang objektif terhadap kinerja guru merupakan landasan dari keadilan organisasi pada suatu institusi. Apabila didalam penilaian kinerja guru tersebut terdapat ketimpangan dan subjektifitas maka akan berdampak pada ketidakpuasan guru dalam berkerja dan melakukan tindakan-tindakan yang melanggar aturan dan norma.

Jika dilakukan pembahasan secara menyeluruh, maka variabel determinator yaitu pelatihan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 4 Takengon. Artinya, kinerja guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di di SMPN 4 Takengon. Dengan demikian kinerja guru tidak terlepas dari pelatihan dan disiplin diri sendiri untuk melaksanakan yang terbaik dalam dirinya. Kinerja guru tidak terlepas dari pelatihan dan disiplin diri sendiri untuk

melaksanakan yang terbaik dalam dirinya. Dalam hal ini pelatihan yang dilakukan oleh guru-guru di SMPN 4 Takengon mempunyai peran terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku pada saat berkerja yang berdampak pada peningkatan kinerja guru, sedangkan disiplin kerja guru merupakan perilaku guru-guru pada SMPN 4 Takengon untuk mematuhi norma dan aturan-aturan kerja guru, melalui kepatuhan guru-guru di SMPN 4 Takengon pada norma dan aturan-aturan kerja maka akan berdampak pada peningkatan mutu kerja dalam melaksanakan tugas. Maka dalam penelitian ini disiplin kerja dan pelatihan secara simultan mempunyai determinasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Ali, 2017) ; (Maduningtias, 2020).

PENUTUP

Kinerja guru merupakan landasan utama bagi mutu pendidikan pada suatu institusi pendidikan khususnya SMPN 4 Takengon. Melalui pelatihan dan disiplin kerja akan membentuk kinerja guru yang baik di SMPN 4 Takengon. Implementasi pelatihan guru di SMPN 4 Takengon akan membentuk guru-guru yang terampil, mempunyai wawasan ilmu pengetahuan yang tinggi dan perilaku yang baik, sehingga dalam hal ini pelatihan sebagai variabel independent mempunyai determinasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Implementasi disiplin kerja guru pada SMPN 4 Takengon merupakan suatu hal yang empiris. Ketaatan dan kepatuhan guru-guru di SMPN 4 Takengon mempunyai peran aktif terhadap peningkatan kinerja guru melalui ketaatan guru dalam melaksanakan jam kerja, kepatuhan guru dalam melaksanakan aturan-aturan dan norma yang berlaku di sekolah, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Semua itu akan menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja guru-guru yang baik di SMPN 4 Takengon. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 4 Takengon, maka dapat disimpulkan bahwa 1) pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 4 Takengon. Berarti semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya jika guru tidak diberikan pelatihan maka akan semakin rendah kinerja guru. 2) Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 4 Takengon. Dapat dianalogikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya jika disiplin kerja guru rendah maka akan semakin rendah kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara pelatihan dan disiplin kerja guru secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja guru. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi pelatihan dan disiplin kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. Pearson.
- Ahiri, J., Dunifa, L., Ramly, Rizal, & Abdullah Igo. (2019). The Effect Of Work Discipline On Teachers' Performance. *International Journal of Education, Learning and Development*, 7(7), 1–9.
- Ali, M. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin, Pelatihan Dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Kuantan Tengah. *Suara Guru*, 3(4), 12. <http://dx.doi.org/10.24014/suara%20guru.v3i4.4879>
- Beardwell, I., Holden, L., & Claydon, T. (Eds.). (2004). *Human resource management: A contemporary approach* (4. ed). Pearson Education Limited.
- Beardwell, J., & Claydon, T. (Eds.). (2007). *Human resource management: A contemporary approach* (5th ed). Prentice Hall/Financial Times.
- Bugdol, M. (2018). *A Different Approach To Work Discipline: Models, Manifestations And Methods Of Behaviour Modification*. Palgrave Macmillan.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2010). *Management*. South Western Cengage.
- Dailey, R. (2012). *Organisational Behaviour*. Pearson Education Hall.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2005). *Fundamentals Of Human Resource Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G., & Phillips, J. (2008). *Managing Now !* Houghton Mifflin Company.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). *The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*. 5(1), 8.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseacrh in Business, Economics And Education*, 1(2).
- Gilley, A., Gilley, J. W., Quatro, S. A., & Dixon, P. (Eds.). (2009). *The Praeger handbook of human resource management*. Praeger.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. (2012). *Management*. Prentice Hall.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (11th Edition). South-Western/Cengage Learning.
- Hidayat, D. A. (2017). The Effect Of Work Discipline And Corporate Culture On Employee Performance: Study At Bank BJB Branch Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(2), 51. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.698>
- Hitt, M. A., Black, S., & Porter, L. W. (2012). *Management* (3rd ed). Pearson Prentice Hall.
- Jalil, R., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance PT PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan. *International Journal of Management and Humanities*, 3(11), 37–42. <https://doi.org/10.35940/ijmh.K0310.0731119>
- Juliani, I., & Nuridin. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EMSONIC Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3).
- Kasim, D., Rantetampang, A. L., & Lumbantobing, H. (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 26(1), 154–164.
- Maduningtias, L. (2020). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). *PINISI Discretion Review*, 1(2), 65. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.13046>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (Fourteenth Edition). Pearson.
- Muljadi, Hadhienata S, & Adhie E Yusuf. (2019). Teacher Performance Improvement through Development of Organizational Culture, Work-Discipline, and Job Satisfaction. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(4). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0704010>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals Of Human Resource Management*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., Ngibad, K., Rodli, A. F., Hidayatullah, S., & Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *IOP Publishing*. <https://doi.org/doi:10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. John Wiley & Sons, Inc.

- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human resource management* (7th ed). Financial Times Prentice Hall.
- Triasmoko, D., Mukzam, Moch. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Winterton, J. (2007). Training, Development, and Competence. In *The Oxford Handbook Of Human Resource Management*. Oxford University Press.