



**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU  
DI SMKN SUMBERREJO BOJONEGORO**

**Yudhy Dwi Yanto <sup>1)</sup>, Mei Indrawati <sup>2)</sup>, Hidayat <sup>3)</sup>  
SMK Negeri Sumberejo Bojonegoro**

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

Dikirim : 10 Mei 2019  
Revisi pertama : 18 Mei 2019  
Diterima : 22 Mei 2019  
Tersedia online : 31 Mei 2019

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi,  
Disiplin, Prestasi Kerja.

Email: [yudhydwi80@gmail.com](mailto:yudhydwi80@gmail.com)

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah Untuk mendiskripsikan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus sampling digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit, dengan jumlah 31 orang yang selanjutnya disebut responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro dalam kondisi baik. Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Menurut pendapat Ilmi dan Sahetapy, (2010) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guru dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya artinya seorang guru tersebut dapat mencapai atau melebihi standar tertentu yang di tetapkan. Setiap Sekolah mengharapkan memiliki guru yang mempunyai prestasi kerja tinggi.

Hal tersebut diperjelas dengan pendapat Wirawan, (2009) bahwa prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Prestasi kerja guru yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi sebuah sekolah dan menguntungkan bagi guru ada kemungkinan gaji atau jabatan naik. Dilihat dari analisa yang ada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki guru tidak sesuai harapan di dalam sebuah sekolah. Sekolah menemui prestasi kerja guru rendah. Akibat prestasi kerja guru rendah berdampak pada produktivitas SDM sekolah sehingga tidak dapat meningkatkan kualitas prestasi kerja guru pada sebuah instansi.

Guru yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru yaitu melalui pengembangan guru dengan faktor-faktor prestasi kerja. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja antara lain: pelatihan (*training*), kompetensi (*competence*), disiplin (*discipline*). Adanya penerapan sistem tersebut diharapkan guru dapat bertanggung jawab atas pekerjaan dan manou melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga prestasi kerja guru akan meningkat.

Menurut penjelasan Supatni *et.al*, (2014:28) bahwa pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Berdasarkan Wulandari Alamanda, (2012:37) Investasi pada pelatihan menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan dan tantangan bagi guru yang tidak berprestasi baik adalah untuk memastikan bahwa kurangnya keterampilan merupakan alasan nyata bagi yang berprestasi kerja buruk, dengan demikian manajemen disiapkan untuk mendukung guru dalam menerapkan keterampilan baru dalam sekali pelatihan komplit.

Peningkatan kinerja dapat disebabkan oleh sistem pelatihan yang diterapkan. Darmawan *et.al*, (2017:31) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan mutu guna meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Menurut Ratnasari (2013:46) bahwa pelatihan guru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar guru semakin terampil dan

mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, guru terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir guru serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan dan meningkatkan kinerja guru. Untari (2014) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saweduling (2013) menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi menurut Baharuddin, *et all* (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Rumusan Masalah**

Dilihat dari latar belakang tersebut maka penelitian ini dapat diambil rumusan masalah antar lain:

1. Bagaimana deskripsi pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro?
2. Apakah secara simultan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro.

## Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini manfaat yang bersifat teoritis dan praktis:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai :

- a. Sebagai sumbangan bagi khasanah keilmuan di bidang manajemen, memberikan informasi peningkatan prestasi kerja guru melalui pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja.
- b. Memberikan kontribusi tambahan mengenai studi kepustakaan bagi sekolah mengenai peningkatan prestasi kerja guru melalui pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta untuk memperoleh pengalaman dalam menganalisis prestasi kerja gurumelalui pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja.
- b. Bagi guru, penelitian ini dapat memberikan pandangan cara peningkatan prestasi kerja melalui pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja.
- c. Bagi sekolah, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi Manajemen sekolahdalam melakukan peningkatanprestasi kerja dan bisa dijadikan bahan penyusunan kebijakan dalam menemberikanpelatihan, kompetensi dan disiplin kerjapada guru.

## KAJIAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Maier dalam Sutrisno (2010:150). Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa *job performance* (prestasi kerja) adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan Sutrisno (2010:149). Menurut Mangkunegara (2011:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan (2008:94). Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

## **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 guru melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku guru untuk mencapai tujuan sekolah.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan guru untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

## **Kompetensi**

Dessler (2011:169) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja. Pengertian kompetensi menurut Spencer (Moeheriono 2010:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Menurut Tyson (Priansa: 2014) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Menurut Armstrong (Sudarmanto: 2009) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Kompetensi SDM merupakan karakteristik dasar seorang guru (misalnya motivasi, sifat, keahlian, konsep diri, peran sosial, atau kerangka pengetahuan) yang menghasilkan kinerja yang efektif dan superior.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang di miliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, lingkungan serta merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan

bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial, namun pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Menurut Hasibuan (2010), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan sekolah baik tertulis maupun tidak.

Hodges (Dalam Asih, 2010) menyatakan Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan guru terhadap peraturan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian eksplanatoris merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi, 2011:59). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto,2010:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro yang beralamat di Jl. Raya Kayulemah No. 184 Km. 3/10 Desa Kayulemah Kec. Sumberrejo Kab. Bojonegoro Prop. Jawa Timur.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah (penelitian populasi) yang mengumpulkan lembaran data koesioner Sugiyono (2014:117). Arikunto (2010:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut

Sugiyono (2014:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 31 guru SMKN Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Teknik pengambilan data dari penelitian ini menggunakan teknik yang diambil secara total atau menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoroyang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu :

- a. Data primer, adalah data yang dikumpulkan atau didapat secara langsung ditempat penelitian atau diperoleh langsung dan responden melalui penyebaran daftar pertanyaan.
- b. Data sekunder, dimana data ini diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui buku-buku atau literatur, dokumen dan laporan-laporan.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran untuk data primer, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data sekunder. Adapun metode yang digunakan secara rinci sebagai berikut:

- a. Kuesioner yaitu alat pengumpul data dengan menggunakan lembaran-lembaran yang telah disampaikan terdahulu kemudian disebar kepada responden yang sampel penelitian.
- b. Dokumentasi, yaitu data yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Pengujian Validitas**

Validitas instrument penelitian ini menyangkut ketepatan alat ukur untuk mengukur yang seharusnya diukur. Dengan demikian kuesioner penelitian ini harus mampu mengukur variabel-variabel yang hendak diukurnya, baik variabel Y maupun X. Rumusan korelasi yang digunakan adalah *r-Product – moment* (Jonathan 2008:61). Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan computer dengan tabel *r Product-moment*. Item pertanyaan yang  $r < 0,3$  maka item tersebut dinyatakan gugur dan harus dibuang untuk diganti dengan item baru. Sebaliknya, apabila  $r > 0,3$  maka item pertanyaan itu dikatakan valid.

#### **2. Pengujian Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur atau tidak. Alat ukur dapat dipercaya apabila digunakan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama hasilnya relatif sama. Uji Reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS. Pengujian dilakukan dalam tahapan yaitu dengan

membandingkan nilai pada *Cronbach's Alpha* dengan nilai pada *Cronbach's Alpha* if item deleted. Jika Alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel dan harus dilakukan tes lanjutan guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 =Reliabel.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisa korelasi dipakai untuk menghitung derajat keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variable terikatnya. Program komputer yang digunakan untuk melakukan perhitungan ini adalah SPSS. Teknik analisa regresi linier berganda dipergunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, rumusnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Prestasi Kerja (Y), Pelatihan (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut

**Tabel 1. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	31	2.67	4.67	3.7900	.53385
Kompetensi	31	2.83	4.67	3.8384	.51903
Disiplin Kerja	31	2.60	4.40	3.5935	.41788
Prestasi Kerja	31	3.00	5.00	3.8468	.48165
	31				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel tersebut tersebut dapat diketahui variabel Pelatihan memiliki nilai *mean* sebesar 3.7900, variabel Kompetensi belajar memiliki nilai *mean* sebesar 3.8384, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *mean* sebesar 3.5935, dan variabel Prestasi Kerja memiliki nilai *mean* sebesar 3.8468. Mengenai skala penilaian nilai mean pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Penentuan Kategori Interval**

0,00- 1,80	Tidak baik
1,81- 2,60	Kurang baik
2,61- 3,40	Cukup baik
3,41- 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan dalam kategori baik, variabel Kompetensi dalam kategori baik, Disiplin Kerja dalam kategori baik, dan variabel Prestasi Kerja dalam kategori baik.

Setelah mengetahui hasil statistik diskriptif, selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.248	.513		2.431	.022
Pelatihan	.335	.160	.372	2.092	0.46
Kompetensi	.648	.169	.698	3.834	.001
Disiplin Kerja	.323	.226	.280	1.426	.165

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada tabel tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.248 + 0.335(X_1) + 0.648(X_2) + 0.323(X_3) + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan Prestasi Kerja. Nilai konstanta sebesar 1.248 mengandung makna bahwa apabila tidak ada Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja serta variabel lain, maka tingkat Prestasi Kerja sebesar 1.248 satuan.

Nilai 0.335 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada Pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar nilai 0.335 satuan. Nilai 0.648 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam Kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar nilai 0.648 satuan, dan nilai 0.323 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar nilai 0.323 satuan. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja dapat juga dilihat dari tabel dengan penjelasan sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Uji-t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.431	.022
	Pelatihan	2.092	0.46
	Kompetensi	3.834	.001
	Disiplin Kerja	1.426	.165

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk Pelatihan sebesar 2.092 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.046 karena nilai signifikansi 0.046 (lebih kecil dari 0,05), maka Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja.

2. Nilai t hitung untuk Kompetensi sebesar 3.834 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0,05) maka Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja.
3. Nilai t hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 1.426 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.165 karena nilai signifikansi 0.165 (lebih besar dari 0,05) maka Disiplin Kerja tidak ada pengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data maka hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja SMKN Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro **ditolak** .

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja digunakan analisis dengan uji F. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Analisis of Varians (ANOVA)**

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	4.248	3	1.416	14.102	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.711	27	.100		
	Total	6.960	30			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 14.102 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja SMKN Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro **diterima**.

Besarnya kontribusi pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja SMKN Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.567	.31689

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.610 atau sebesar 61.0% Artinya bahwa sebesar 61.0% Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik bahwa variabel pelatihan dalam kondisi baik, variabel kompetensi dalam kondisi baik serta variabel disiplin kerja dalam kondisi baik dan variabel prestasi kerja guru dalam kondisi baik. maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja guru di SMK Negeri Sumberrejo Bojonegoro dalam kondisi baik.

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Dengan demikian apabila secara simultan maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Apalagi bila dilihat dari nilai  $R^2 = 0.610$  yang berarti bahwa 61.0% prestasi kerja guru dapat dijelaskan oleh pelatihan, motivasi, disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 39% di pengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihankerja, motivasi, lingkungan kerja. Dengan penjelasan diatas, maka perlu dicari lebih dalam variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Oleh karena itu selain dilakukan pengujian secara simultan, pengujian secara parsial antara pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru juga dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, variabel pelatihan dengan indikator meliputi peserta pelatihan, sasaran, pelatih, materi, metode, tujuan dan pemberian insentif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Mashar (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan terhadap pelatihan maka prestasi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro juga akan meningkat signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Indikator Kompetensi pada penelitian ini meliputi Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), Perilaku (*attitude*). Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan terhadap kompetensi guru maka prestasi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro juga akan meningkat secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baharuddin, *et all* (2013) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan arah yang positif. Hal ini dapat disebabkan karena tingkat kediplin kerja yang dimiliki guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro sudah berada pada kondisi yang baik sehingga meskipun ada peningkatan pada disiplin kerja tidak akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dan prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro sudah dalam kondisi baik.
2. Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro.

3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro.
4. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro.
5. Disiplin kerjasecara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro yaitu sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan, kompetensi perlu ditingkatkan lagi karena variable tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Terutama variabel kompetensi guru karena memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Peningkatan kompetensi kerja guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro dapat dilakukan dengan cara meningkatkan sikap guru dalam menjalankan pekerjaan, ketaatan guru terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku, tingkat kehadiran guru dalam bekerja, kesesuaian pekerjaan guru dengan ketentuan yang ada, dan loyalitas guru terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Peningkatan pelatihan kepada guru di SMKN Sumberrejo Bojonegoro dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas dari pelatihan itu sendiri yang meliputi, kejelasan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pelatihan, materi pelatihan dan harus sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan terutama pada pemilihan pemberi materi atau pelatih harus kompeten dan profesional sesuai bidangnya serta penggunaan metode pelatihan harus sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, S. 2009. *Disiplin, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Refconindo Bintang Sejahtera.
- Baharuddin, et all. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Profit Volume 6 No.2
- Darmawan, Yuyun Yuniar. et.al. 2017. *Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 1265-1290.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Indeks
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 6 (2): h:173- 184

- Gibson, et.al., 2012. *Organization: Behaviour, Structure, Processes*. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hetami, Aditya Arie. 2008. "Pengaruh Motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada sebuah Persero Asuransi", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis dan Bisnis* Volume 6 Nomor 2.
- Hindria Hestisani. 2014. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng*. Vol 2, No 2, Februari.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. U. 2016. *Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1399–1428.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mashar, Widyawaty. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. *Jurnal Ekonomi: Universitas Pasir Pengaraian*
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ratnamiasih et al 2012. *Kompetensi SDM dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit*. *Trikonomika* Vol. 11 No. 1, hal 49 – 57.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. *Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X BATAM*. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol.18, No. 1, Februari 2013
- Rinawati, S. I., Ingsih, K., 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Saifuddin, Azwar. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada*
- Sarwono, Jonathan, 2008. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Saweduling, Paulus. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supatmi, et all. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Vol. 7 No. 1: Universitas Brawijaya
- Supiyanto, Yudi. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja*. Jurnal *Economia* Vol. 11 No. 2 Oktober 2015. Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Cetakan Pertama Yogyakarta: ORYZA.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wulandari, Astri & Alamanda, Dini Tutipanam. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom* ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.1, No.3 Desember 2014 Journal Banking and Management Review, 1(1), 1-11. Bandung
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press