

---

# PENGARUH KEDISIPLINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 BOJONGPICUNG

Windi Purwati Aprileoni<sup>1</sup>, Dita Rulina<sup>2</sup>, Refo Seftiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, Institut Manajemen Koperasi Indonesia

<sup>1</sup>windipurwatiaprileoni007@gmail.com, <sup>2</sup>dita.rulina123@gmail.com, <sup>3</sup>refoseftiawan@gmail.com

Received: Juni, 2020; Accepted: September, 2020

## Abstract

This study aims to determine the effect of discipline, education and training on the performance of SMK Negeri 1 Bojongpicung teachers. This study uses the slovin formula approach with a sample population taken from all teachers in SMK Negeri 1 Bojongpicung as many as 85 people. Then using the slovin formula with a total of 77 people. This research variable consists of two independent variables, namely : work discipline (X1) education and training (X2) and one dependent variable, namely : teacher performance (Y). Data collection is done by using a questionnaire. The results of data collection were further analyzed using SPSS Version 20. The results showed that the influence of discipline, education and training had a positive effect on the performance of SMK Negeri 1 Bojongpicung teachers with a contribution of 80,6%, with a rest of 19,4% the performance of SMK Negeri 1 Bojongpicung is determined by other factors outside the study.

**Keywords:** The influence of discipline, education and training, teacher performance at SMK Negeri 1 Bojongpicung

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung. Penelitian ini menggunakan pendekatan rumus slovin dengan populasi sampel yang diambil dari seluruh guru di SMK Negeri 1 Bojongpicung sebanyak 85 orang. Lalu menggunakan rumus slovin dengan total sebanyak 77 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas yaitu : disiplin kerja (X1) pendidikan dan pelatihan (X2) dan satu variabel terikat yaitu : kinerja guru (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci:** Pengaruh kedisiplinan. Pendidikan dan pelatihan, kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung

**How to Cite:** Aprileoni, Rulina, Seftiawan. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung. *Comm-Edu (Community Education Journal)* 3 (3), 297-307.

---

## PENDAHULUAN

Kebijakan pendidikan nasional kita saat ini adalah pemerataan pendidikan dan perluasan akses pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi pendidikan, manajemen pendidikan, akuntabilitas dan citra pendidikan. Mutu pendidikan perlu ditingkatkan guna meningkatkan

daya saing, kemandirian, dan martabat bangsa di kancah internasional. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Menurut Imam Sukarno Putra (2015).

Pendidikan nasional diharapkan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Akan tetapi posisi pendidikan yang strategis ini hanya mengandung arti dapat mencapai tujuannya yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan mempunyai hasilnya.

Indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidikan, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Payaman (2005:15) salah satu penentuan kinerja karyawan adalah dukungan kemampuan karyawan ini ditentukan oleh dua faktor, faktor pertama adalah faktor kemampuan yang meliputi : kebugaran fisik, pendidikan, pelatihan dan pengalaman, sedangkan faktor kedua adalah faktor motivasi yang meliputi : sikap dan etos kerja.

Guru merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru.

SMK Negeri 1 Bojongpicung memiliki sumber daya manusia sebagai asset utama sekolah karena itu SMK Negeri 1 Bojongpicung berupaya merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. SMK Negeri 1 Bojongpicung memerlukan guru berdasarkan kepercayaan, keterbukaan dan saling menghargai bagian dari organisasi sekolah dan mengembangkan sikap kerja sama dan kemitraan.

Selain itu, Disiplin yang terjadi pada guru SMK Negeri 1 Bojongpicung juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut. Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan institusi pemerintah, pegawai dan masyarakat.

Dalam kedisiplinan di SMK Negeri 1 Bojongpicung ada beberapa masalah, salah satu masalahnya yaitu daftar kehadiran Guru dengan menggunakan Mesin Absensi Sidik Jari (fingerprint). Terkadang dalam mesin sidik jari tersebut sering kali terjadi kesalahan system yang mengakibatkan guru tidak dapat melakukan absensi tersebut dikarenakan mesin absensi terjadi kesalahan system (error). Sehingga guru harus melakukan absensi ulang secara manual untuk menggantikan absensi sementara ketika mesin absensi sedang error.

Jadi hal tersebut salah satu cara untuk mengurangi permasalahan dalam absensi yang mempengaruhi kedisiplinan Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung, karena dengan menggunakan Mesin Absensi Sidik Jari ( fingerprint ) kita bisa mengetahui tingkat kedisiplinan setiap guru tersebut.

## LANDASAN TEORI

### Disiplin

Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata “decipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2007:193).

Siagian (2007:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2009:285), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2006:306-307), agar tujuan pendisiplinan berjalan dengan sebagaimana semestinya, harus dilakukan secara bertahap misalnya Peringatan lisan oleh penyedia, Pernyataan tertulis ketidakpuasaan atasan langsung, Penundaan kenaikan pangkat, Pembebasan dari jabatan, Pemberhentian sementara, Pemberhentian atas permintaan sendiri, Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat.

### *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja*

Menurut Hasibuan (2007:195) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

#### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### 5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya.

### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan., pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### Indikator Pengukuran Kedisiplinan

1. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi: kehadiran dan keputusan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerja dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai

- terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

### **Pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan unsur pokok dalam meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatihan dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berfikir yang dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan ssmotori. Adapun upaya yang membina dan mengembangkan sumber daya manusia di akui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah.

Pelatihan sebagai bagian pendidik yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill social skill, managerial skill*, dan lain-lain.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Pelatihan, secara didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

1. 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. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuan.

Tahap-tahap pendidikan dan pelatihan (Sulistyani, 2003; 178) Ada 3 tahap aktivitas yang mencakup :

- 1) Penilai kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan/tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (development), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan (evaluation) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu tujuan yang telah di efektifkan.
- 4) Pelatihan Kejuruan Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih redah daripada pelatihan keahlian.

### *Faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan*

Faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi 2 yaitu:

Perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware) (soekidjo,2003:35). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup : kurikulum organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan- peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar/ pelatih itu sendiri. Perangkat keras yang juga besar pengaruh terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dan lain-lain.

Dalam mencapai tingkat pelayanan yang dinamis dan terus berkembang sesuai dengan era globalisasi, aparat daerah perlu terus meningkatkan kemampuannya dan mengetahui perkembangan kemajuan yang berkembang saat ini. Kemampuan yang diperoleh pada pendidikan dan pelatihan sebelumnya kemungkinan sudah tidak memadai lagi, perubahan tata nilai diikuti menjadi kadaluarsa. Menghadapi keadaan yang demikian, dari waktu ke waktu, kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan guru menjadi sangat relevan dengan penyiapan dan peningkatan kemampuan guru melaksanakan tugasnya dengan baik.

#### *Tujuan Pendidikan dan Pelatihan*

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut (Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003:174) yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
6. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

### **Kinerja**

#### **Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang. Menurut Rivai (2011:549), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasibuan (2007:94) menjelaskan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam unit organisasi maupun perusahaan yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari serta memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit organisasi maupun perusahaan.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

## Penilaian Kinerja

Rivai (2011:549) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi pegawai, supervisor, departemen SDM maupun perusahaan. Supervisor, dan manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang akan diambil seperti menetapkan kebijaksanaan yang berarti apakah seorang pegawai akan dipromosikan, didemosikan, dinaikkan atau balasnya dinaikkan. Umpan balik yang spesifik memungkinkan mereka untuk membuat perencanaan karier (*career planning*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji (*pay increases*), promosi dan keputusan-keputusan penempatan lainnya.

Rivai (2011:563) mengelompokkan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja berdasarkan faktor yang paling umum muncul terhadap formulir penilaian kinerja pada 61 perusahaan dari 125 perusahaan di USA dalam studi Lazer dan Wikstrom.

## METODE

### Tempat & Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah SMK Negeri 1 Bojongpicung yang terletak di jalan Bojongpicung, Cianjur. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah pengaruh disiplin, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung.

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan adalah data primer yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada guru yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Sedangkan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuisioner. Adapun kuisioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada responden, yakni guru yang ada di SMK Negeri 1 Bojongpicung.

### Populasi

Menurut (Ferdinand, 2006) Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian.

Sedangkan Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

### Sampel

Menurut Umar (2008:77) sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Menurut Arikunto (Sumbangsono, 2004:307) apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik apabila seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga pengambilan sampel dilakukan secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil adalah 30 dari 85 orang. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Bojongpicung yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh guru sebanyak 85 guru dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat

digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan table jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel / jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di toleransi : e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,20 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 guru, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 95% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian , dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{85}{1,1} = 77$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 77 orang dari seluruh total guru di SMK Negeri 1 Bojongpicung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskriptif Variabel

Tanggapan Responden Tentang Indikator-indikator Kedisiplinan, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung.

Tabel 1. Deskripsi Variabel

No	Nama	Mean	Median	Minimum	Maximum
1	Disiplin Kerja (X1)	4,205	4,375	3	5
2	Pendidikan dan Pelatihan (X2)	3,875	4,5	3	5
3	Kinerja Guru (Y)	4,6	4,6	4	5
<b>Jumlah</b>		<b>12,68</b>	<b>13,475</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
Standar Deviasi		0,3629853			

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersaji pada gambar tabel diatas, sebagian besar guru yang mempunyai tingkat Disiplin Kerja (X1) pada aras tinggi, memiliki pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru (X2) aras sedang, sebagian besar mereka memiliki Kinerja pada aras tinggi (Y).

## 2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 85 orang guru SMK Negeri 1 Bojongpicung . Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentasi (%)
1	Laki-laki	38	44,71
2	Perempuan	47	55,29
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner penelitian Tahun 2020

Hasil olah data tabel di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 38 orang atau 44,71 persen sedangkan responden perempuan sebanyak 47 orang atau 55,29 persen.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Prekuensi (f)	Persentase (%)
1	21-26	9	10,58
2	27-32	12	14,12
3	33-38	22	25,88
4	39-44	16	18,83
5	45-50	14	16,47
6	51-57	12	14,12
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Penelitian Tahun 2020

Hasil olah data tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 51 – 57 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 14,12 persen. Umur 21-26 tahun sebanyak 9 orang atau 10,58 persen, umur 27-32 tahun sebanyak 12 orang atau 14,12 persen, umur 33-38 tahun sebanyak 22 orang atau 25,88 persen, umur 39-44 tahun sebanyak 16 orang atau 18,83 persen dan umur 45-50 sebanyak 14 orang 16,47 persen.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Prekuensi (f)	Persentase (%)
1	S2	24	28,23
2	S1	59	69,42
3	D3	2	2,35
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Penelitian Tahun 2020

Hasil olah data tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 69,42 persen, S2 sebanyak 24 orang atau 28,23 persen dan D3 sebanyak 2 orang atau 2,35 persen.

## 3. Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bojongpicung digunakan instrumen kuesioner sebagai teknik pengumpulan data untuk variabel X dan Y. Selanjutnya, dalam pengujian hipotesis maka dilakukan uji kuantitatif menggunakan rumus-rumus statistik serta perangkat lunak komputer dengan program Statistical Product Standar Solution (SPSS.20) yang dianggap relevan untuk analisis data yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel

kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan (X1,X2) terhadap kinerja guru (Y) sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya.

### Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bojongpicung , maka kedua variabel dibuatkan tabel distribusi frekuensi dan persentase. Variabel kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan (variabel X1,X2) dan variabel kinerja guru (variable Y) dengan menggunakan kategori sangat setuju , setuju , netral , tidak setuju, sangat tidak setuju.

Analisis deskriptif pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk mengetahui gambaran pendidikan dan pelatihan guru di SMK Negeri 1 Bojongpicung. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui angket penelitian yang terkait dengan variabel pendidikan dan pelatihan sebagaimana tertera pada lampiran 4. Pada variabel pendidikan dan pelatihan terdapat empat indikator yaitu reaksi, pembelajaran (pengetahuan), perilaku dan hasil pelatihan.

Tabel 5. Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel Kedisiplinan Pendidikan dan Pelatihan

No	Indikator		N	%	Kategori
1	Reaksi	459	570	80,52	Setuju
2	Pembelajaran (Pengetahuan)	1668	1995	83,60	Sangat Setuju
3	Perilaku	475	570	83,33	Sangat Setuju
4	Hasil Pelatihan	954	1140	83,68	Sangat Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>3556</b>	<b>4275</b>	<b>83,18</b>	<b>Sangat Setuju</b>

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Tahun 2020*

Tabel 6. Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	N	N	%	Kategori
1	Kompetensi Pedagogik	1494	1710	87,36	Sangat Setuju
2	Kompetensi Kepribadian	1275	1425	89,47	Sangat Setuju
3	Kompetensi Sosial	1043	1140	91,49	Sangat Setuju
4	Kompetensi Profesional	487	570	85,43	Sangat Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>4299</b>	<b>4845</b>	<b>88,73</b>	<b>Sangat Setuju</b>

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Tahun 2020*

Berdasarkan analisis data seperti yang tertera pada tabel 5, indikator kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut : Kompetensi pedagogik berada pada kategori sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 87,73 persen. Kompetensi pedagogik guru berkaitan dengan kemampuan guru mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Bojongpicung.
2. Dalam pengklasifikasian jumlah skor pada variabel disiplin kerja, nilai tanggapan responden masuk kategori cukup. Dengan demikian, indikator – indikator disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru disekolah SMK Negeri 1 Bojongpicung.
3. Dalam pengklasifikasian jumlah skor pada variabel pendidikan dan pelatihan, nilai tanggapan responden masuk dalam kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa indikator-indikator pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Mary Yuana, Erlinda. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Bagian Produksi PT Sinar Djaja CanGendangan – Siduardo. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis Surabaya.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L. dan John H, Jackson. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mondy 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Nurhalis, 2007. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Naggroe Aceh Darussalam. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Syah Kuala.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sulistiyani, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartika, P. (2015). Optimalisasi Peran Masyarakat Dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendidikan Luar Sekolah. *Jurnal Empowerment*, Volume 3 No. 1, hal. 50-57
- Garner, S.D.(2005). High-Level Colloquium on Information Literacy and Lifelong Learning. Egypt: Bibliotheca Alexandrina
- Bachri, B.S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Volume 10 No. 1, hal. 46-62