

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK WACHID HASYIM 1 SURABAYA

Nurul Novianti

nurulnovi400@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of training, work discipline, and work satisfaction on the teachers' performance at SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the population was all teachers at SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, which consisted of 65 respondents. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed directly to the respondents. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result showed that training had a positive and significant effect on the teachers' performance at SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on the teachers' performance at SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Similarly, work satisfaction had a positive and significant effect on the teachers' performance at SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

Keywords: Training, Work Discipline, Work Satisfaction, Teachers' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Populasi yang menjadi subjek penelitian mencakup seluruh guru pengajar di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, yang berjumlah 65 orang guru. Untuk pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi karyawan dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner secara langsung kepada guru pengajar di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut sangat penting adanya sebagai pedoman untuk melaksanakan segala kegiatan pendidikan di sekolah. Namun kebijakan pemerintah tersebut tidak akan berguna apabila pihak sekolah tidak berbuat apa-apa dalam mengembangkan sekolahnya. Oleh karena itu, efektifitas Manajemen SDM disekolah sangatlah vital kedudukannya. Menurut Handayani (2022) Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan disekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.

SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, yang terletak di Jalan Sidotopo Wetan Baru No. 37, Kota Surabaya, Jawa Timur, merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan yang

dikenal dengan kinerja guru yang sangat baik dalam mendukung perkembangannya. Guru-guru di SMK ini tidak hanya memiliki keahlian dalam bidang akademik, tetapi juga dalam keahlian praktis yang relevan dengan program-program pendidikan yang ditawarkan. Seorang guru didorong oleh semangat untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa-siswi, serta berperan aktif dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian siswa. Dengan dedikasi guru, SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memberikan dampak positif yang besar terhadap perkembangan siswa dan prestasi sekolah secara keseluruhan. Dalam memajukan sebuah sekolah, manajemen sumber daya manusia yang paling krusial adalah aspek tenaga pendidiknya. Keberadaan tenaga pendidik yang kompeten dalam bidangnya mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan dan kelangsungan sekolah. Guru menjadi tulang punggung dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik, serta menjadi panutan bagi mereka di lingkungan sekolah. Tanpa kehadiran guru, suatu pendidikan tidak akan berhasil. Tugas seorang guru meliputi penguasaan materi ajar, pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi peserta didik. Semua itu dapat dicapai melalui penguasaan kompetensi guru. Dengan demikian, seorang guru dapat mengemban tugas pendidikan secara optimal ketika telah memiliki kualifikasi kompetensi yang memadai.

Menurut Bunyamin (2022:5) untuk mewujudkan visi, mengemban misi, dan mencapai tujuan pendidikan sekolah memerlukan tenaga profesional dalam menjalankan fungsinya. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia khususnya guru yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Peningkatan kinerja guru merupakan hal yang penting mengingat peran penting dunia pendidikan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam era globalisasi yang semakin kompetitif. Menurut Sagala (2009:38) mendefinisikan kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan disesuaikan dengan perannya di sekolah. Dengan demikian, kinerja guru dapat dipahami sebagai indikator kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya di lingkungan sekolah dan mencerminkan aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu pelatihan guru. Menurut Marselur (2011:96), dalam konteks pendidikan, pelatihan adalah kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya untuk meningkatkan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan. Dengan mengikuti seminar dan pelatihan penunjang guru maka akan ada perubahan yang terjadi dalam sistem dan metode belajar siswa yang akan diajarkan. Selain

menambah kemampuan yang belum pernah dilakukan guru juga dapat mengeksplor dirinya lebih berkembang lagi terhadap dunia luar. Pelatihan untuk guru adalah pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik untuk menjadi profesional dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Para guru yang mengajar di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya diberikan pelatihan yang diadakan 1 tahun sekali oleh sekolah.

Berdasarkan hasil observasi pertama di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya penulis melakukan wawancara terhadap salah satu guru yang mengajar di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, ditemukan kendala-kendala setelah diadakan pelatihan untuk guru, tidak semua guru mengerti penyusunan media interaktif dan pengembangan kurikulum merdeka, hal tersebut dikarenakan pelatihan yang diadakan di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya hanya diadakan 1 tahun sekali. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru, yang artinya bahwa apabila pelatihan dilakukan akan meningkatkan kinerja seorang guru. Sebaliknya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto dan Wibowo (2013) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan paparan diatas yang dilihat bahwa belum terdapat kepastian hasil antara pelatihan terhadap kinerja guru maka penelitian dilakukan lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

Selain pelatihan guru, disiplin kerja guru juga dapat mempengaruhi kinerja para guru dalam mengajar. Menurut Tu'u (2004:15) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting bagi sebuah organisasi atau sekolah. Karena adanya disiplin kerja mampu menentukan keberhasilan suatu organisasi atau sekolah. Setiap sekolah berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru dengan menempuh berbagai cara. Misalnya dengan diadakannya pelatihan guru, pemberian kompensasi, memotivasi guru, serta menciptakan iklim organisasi yang baik dalam sebuah organisasi atau sekolah tersebut. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja menjadi tantangan serius bagi pimpinan, agar mampu mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sekolah yang bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Disiplin kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Menurut Ginting (2022) dan Badawi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda diperoleh dari penelitian Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan paparan diatas yang dilihat bahwa belum terdapat kepastian hasil antara disiplin kerja terhadap kinerja guru maka penelitian dilakukan lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

Selain faktor pelatihan dan disiplin kerja, terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, yaitu kepuasan kerja. Tu'u (2004:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap seorang karyawan atau guru terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih baik. Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan sikap guru terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta kerja sama antara atasan dan rekan kerja. Hal ini mencakup faktor pekerjaan, adaptasi, dan sikap khusus terhadap hubungan sosial individu di luar pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan keseluruhan rasa suka atau tidak suka seorang guru terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan sikap guru terhadap pekerjaan guru secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah *et al.* (2023) dan Helniha (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya makin baik kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. Namun hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Pala'langan (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan paparan diatas yang dilihat bahwa belum terdapat kepastian hasil

antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka penelitian dilakukan lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru

Menurut Sagala (2009:38) mendefinisikan kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan disesuaikan dengan perannya disekolah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merujuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kinerja pekerja dipengaruhi oleh sistem penghargaan yang diterapkan di tempat kerja. Pemberian penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja individu, sedangkan penghargaan yang tidak tepat dapat berdampak negatif pada peningkatan kinerja seseorang. Menurut Supardi (2014:73), terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu: a.) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, b.) Kemampuan melaksanakan pembelajaran, c.) Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan d.) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.

Pelatihan

Menurut Syukur (2012:85), secara umum, pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas mereka agar dapat lebih efektif dan efisien. Menurut Marselur (2011:96), dalam konteks pendidikan, pelatihan adalah kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya untuk meningkatkan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Menurut Dessler (2011:244) terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya: a.) Instuktur, b.) Peserta Pelatihan, c.) Metode Pelatihan, dan d.) Materi atau kurikulum.

Disiplin Kerja

Menurut Tu'u (2004:15) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting bagi sebuah organisasi atau sekolah. Karena adanya disiplin kerja mampu menentukan keberhasilan suatu organisasi atau sekolah. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:291), disiplin kerja merujuk pada sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Ini berarti seseorang sanggup untuk menjalankan peraturan tersebut dan tidak menghindar dari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rusyan (2006:63) ada 4 indikator tentang disiplin guru, yaitu berikut: a.) Jujur, b.) Tepat waktu, c.) Bertanggung jawab, dan d.) Taat pada tata tertib.

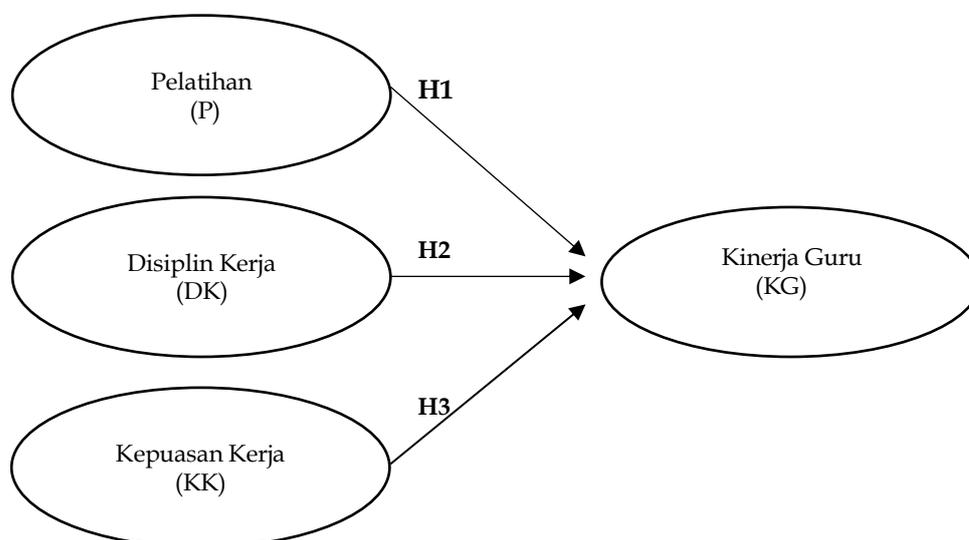
Kepuasan Kerja

Menurut Tu'u (2004:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap seorang karyawan atau guru terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih baik. Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan sikap guru terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta kerja sama antara atasan dan rekan kerja. Menurut Sutrisno (2011:75), kepuasan adalah kondisi emosional yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tercermin dalam sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja di sekitarnya. Menurut Pramudya (2023) Indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja guru yaitu berikut : a.) Kesesuaian Pekerjaan, b.) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, c.) Upah dan Promosi, d.) Sikap dan Hubungan Sosial yang Terjalin, dan e.) Benefit guru.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menjadi sumber inspirasi bagi peneliti untuk mencari perbandingan dan mengembangkan ide-ide baru bagi peneliti untuk penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu diuraikan dibawah ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru. Namun hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan Eliyanto dan Wibowo (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) dan Badawi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan kinerja guru. Namun hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah *et al.* (2023) dan Helniha (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya makin baik kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pelatihan guru dan pengalaman mengajar adalah bagian penting dari struktur pendidikan. Karena itu, perlu menerapkan program pelatihan baru bagi guru untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru serta mendukung perkembangan profesional guru. Menurut Marselur (2011:96) menjelaskan bahwa pelatihan merujuk pada serangkaian kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saat menjalankan tugas sebagai seorang guru. Pelatihan ini dapat dilakukan di tingkat lokal, regional, maupun internasional, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam mengajar dan memenuhi tugas-tugas guru dengan lebih baik. Pelatihan adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Guru dapat meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas pembelajaran melalui pelatihan, yang mencakup strategi mengajar, penggunaan teknologi, manajemen kelas, dan penilaian hasil belajar. Pelatihan teratur dan sistematis membantu guru memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa. Hal ini didukung

oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru. Namun hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan Eliyanto dan Wibowo (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Tu'u (2004:15) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting bagi sebuah organisasi atau sekolah. Karena adanya disiplin kerja mampu menentukan keberhasilan suatu organisasi atau sekolah. Setiap sekolah berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru dengan menempuh berbagai cara. Misalnya dengan diadakannya pelatihan guru, pemberian kompensasi, memotivasi guru, serta menciptakan iklim organisasi yang baik dalam sebuah organisasi atau sekolah tersebut. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja menjadi tantangan serius bagi pimpinan, agar mampu mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sekolah yang bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Disiplin kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) dan Badawi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan kinerja guru. Namun hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap guru terhadap pekerjaan mereka, kondisi kerja, dan kerja sama antara atasan dan rekan kerja. Menurut Tu'u (2004:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap seorang karyawan atau guru terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih baik. Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan sikap guru terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta kerja sama antara atasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya guru terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah *et al.* (2023) dan Helniha (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya makin baik kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. Namun hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Pala'langan (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:147), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa menarik kesimpulan umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk mengumpulkan data bersifat statistik yang dirancang untuk menguji hipotesis yang diberikan. Populasi adalah suatu bidang

generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek yang mempunyai ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti, yang dipelajari dan dapat diambil kesimpulannya Sugiyono (2017:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh guru pengajar di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya yang berjumlah 65 orang guru.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh untuk menentukan jumlah sampel. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Menurut Arikunto (2017:104), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang mempertimbangkan jumlah populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Namun, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, jumlah sampel yang digunakan dapat berkisar antara 10-15% atau 20-25% dari total populasi yang akan diteliti. Maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh populasi pengajar SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya yang berjumlah 65 orang guru.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, di mana responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah disusun. Dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner ini, peneliti berharap untuk mendapatkan informasi yang valid dan relevan. Kuesioner disebarkan kepada seluruh guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Skala *Likert* digunakan dalam pengukuran jawaban kuesioner untuk menunjukkan tingkat setuju atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Sugiyono (2017:134) menjelaskan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pemahaman seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Jenis Data dan Sumber Data

Data yang diterapkan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah informasi yang dihimpun atau diperoleh secara langsung oleh peneliti dari individu yang relevan. Data primer yang dimanfaatkan adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada seluruh guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, yang berjumlah sebanyak 65 orang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengedarkan kuesioner kepada responden, yang kemudian diisi oleh guru dan menjadi subjek utama dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya dan data dokumen. Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari subjek (responden). Data primer meliputi pendidikan, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Definisi Operasional Variabel Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan untuk meningkatkan keterampilan guru-guru yang mengajar di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya diluar sistem pendidikan yang berlaku dan memiliki waktu yang relatif singkat dengan metode lebih ke praktek daripada teori. Menurut Dessler (2011:244) terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya: a). Instuktur, b). Peserta Pelatihan, c). Metode Pelatihan, dan d). Materi atau kurikulum.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Menurut Rusyan

(2006:63) ada 4 indikator tentang disiplin guru, yaitu berikut: a). Jujur, b). Tepat waktu, c). Bertanggung jawab, dan d). Taat pada tata tertib.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh guru yang mengajar di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Menurut Pramudya (2023) Indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja guru yaitu berikut : a). Kesesuaian Pekerjaan, b). Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, c). Upah dan Promosi, d). Sikap dan Hubungan Sosial yang Terjalin, dan e). Benefit guru.

Kinerja Guru

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik. Menurut Supardi (2014:73), terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu: a). Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, b). Kemampuan melaksanakan pembelajaran, c.) Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan d). Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19), analisis deskriptif merupakan pengukuran statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas data yang ada. Ini dilakukan dengan menggunakan skor dari rata-rata, skor maksimum, skor minimum, dan skor standar deviasi. Tujuan dari metode analisis deskriptif ini adalah untuk memberikan gambaran yang menjelaskan fenomena terkait masing-masing variabel yang diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini mencakup pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner atau alat ukur dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Instrumen dianggap valid jika pernyataan yang terdapat di dalamnya mampu dengan akurat menggambarkan variabel yang ingin diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2018:50). Dalam konteks ini, untuk menguji validitas pernyataan setiap variabel, penelitian ini menggunakan acuan pada nilai signifikansi yaitu: a). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap valid. b). Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan dari responden terhadap pernyataan konsisten. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengambilan keputusan yang disarankan oleh Ghozali (2018:46), yaitu: a). Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel atau konstruk variabel tersebut dinyatakan reliabel. b). Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:95), analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian untuk mengetahui arah dan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah mengevaluasi pengaruh hubungan antara variabel independen, yaitu Pelatihan (P), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KK), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (KG). Bentuk persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

$$KG = \alpha + \beta_1 P + \beta_2 DK + \beta_3 KK + e$$

Keterangan:

KG : Kinerja Guru

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

P : Pelatihan

DK : Disiplin Kerja

KK : Kepuasan Kerja

e : error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal ditemukan dalam model regresi pada variabel independen dan dependen. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS dengan taraf signifikansi (sig) sebesar 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut: a). Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal. b). Jika nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menguji apakah suatu model regresi menemukan korelasi yang tinggi antar variabel bebas (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), serta nilai toleransi hasil analisis menggunakan SPSS. Jika nilai VIF lebih besar dari 0,1 atau VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:119), uji heteroskedastisitas menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dalam model regresi dari residu pengamatan yang satu ke residu pengamatan yang lain, oleh karena itu disebut homoskedastisitas dan apakah *variance* tersebut berasal dari satu residu. Untuk pengamatan kedua berbeda, hal ini disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini deteksi homoskedastisitas/heteroskedastisitas adalah difusi. Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot didasarkan pada: a). Apabila suatu penyebaran menunjukkan pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur seperti gelombang, setelah menyebar semakin menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. b). Jika tidak ada pola pasti dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, tandanya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji kelayakan model (*Goodness Of Fit*)

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat ditafsirkan apakah model

regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterapkan atau tidak. Pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, model penelitian dinilai layak atau tidak berdasarkan kriteria berikut: a). Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka model regresi layak digunakan. b). Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) uji statistik adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Penguji hipotesis ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Penguji dilakukan dengan menggunakan signifikan level, 0,05 ($\alpha=5\%$). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: a). Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima sehingga variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. b). Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak sehingga variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat ditemukan dalam tabel dengan nilai r tabel yang digunakan adalah sebesar 0,301 yaitu berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Pelatihan (P)	P1	0,000	$< 0,05$	Valid
	P2	0,000	$< 0,05$	Valid
	P3	0,000	$< 0,05$	Valid
	P4	0,000	$< 0,05$	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	$< 0,05$	Valid
	DK2	0,000	$< 0,05$	Valid
	DK3	0,000	$< 0,05$	Valid
	DK4	0,000	$< 0,05$	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,000	$< 0,05$	Valid
	KK2	0,000	$< 0,05$	Valid
	KK3	0,000	$< 0,05$	Valid
	KK4	0,000	$< 0,05$	Valid
	KK5	0,000	$< 0,05$	Valid
Kinerja Guru (KG)	KG1	0,000	$< 0,05$	Valid
	KG2	0,000	$< 0,05$	Valid
	KG3	0,000	$< 0,05$	Valid
	KG4	0,000	$< 0,05$	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru, memenuhi kriteria kevalidan data. Hal ini diperkuat dengan nilai Sig. (*2-tailed*) pada uji validitas yang kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Dalam hasil uji reliabilitas, *Cronbach Alpha* digunakan sebagai dasar analisis. Untuk dianggap reliabel, nilai *Cronbach Alpha* harus lebih dari 0,70. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,904	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,838	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,790	0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,807	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel, yakni Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru, memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$. Artinya, semua variabel tersebut dianggap reliabel dan dapat diandalkan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh serta hubungan antara Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26 untuk melakukan perhitungan dan analisis. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,385	1,590	
Pelatihan	0,214	0,087	0,258
Disiplin Kerja	0,270	0,093	0,285
Kepuasan Kerja	0,329	0,100	0,374

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut:

$$KG = 1,385 + 0,214P + 0,270DK + 0,329KK + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan berikut: (a). Nilai konstanta sebesar 1,385 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan faktor Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja atau bernilai tetap, maka kinerja guru akan bernilai sebesar 1,385. Dengan demikian, nilai konstanta ini memberikan gambaran dampak positif terhadap kinerja guru secara keseluruhan. (b). Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan sebesar 0,214 mengindikasikan adanya hubungan positif antara Pelatihan dan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Dengan meningkatnya pelatihan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. (c). Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,270 mengindikasikan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. (d). Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,329 mengindikasikan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi normal terdapat dalam model regresi pada variabel independen dan dependen. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,55914726
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,047
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* yang terdokumentasi dalam Tabel 4, ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Berdasarkan kriteria pengujian, apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori data yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah memeriksa nilai *Tolerance* dan *VIF*. Berikut hasilnya:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

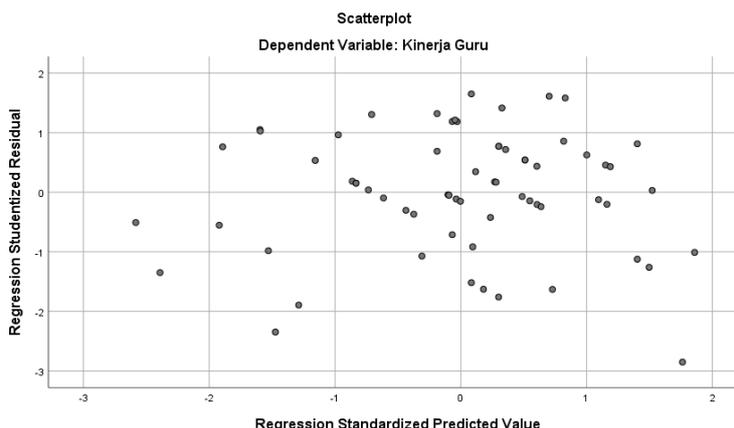
Model	<i>Collinearity Statistic</i>		Keputusan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Pelatihan	0,645	1,550	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,730	1,370	Tidak Ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,551	1,814	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5, variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* yang kurang dari 10. Hal ini menunjukkan absennya korelasi yang signifikan antara ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variasi residual antara observasi tidak menunjukkan pola atau karakteristik yang seragam dari satu observasi ke observasi lainnya. Berikut ditampilkan hasil analisis grafik heteroskedastisitas:



Sumber : Data Primer, diolah 2024

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot pada Gambar 1 menunjukkan pola penyebaran titik-titik di atas dan di bawah nilai 0, yang sesuai dengan kriteria keputusan tentang uji heteroskedastisitas. Dalam hal ini, pola penyebaran titik-titik tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil dari pengujian F untuk analisis lebih lanjut, seperti yang ditunjukkan berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,481	3	67,494	26,463	0,000 ^b
	Residual	155,580	61	2,550		
	Total	358,062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari data yang tercantum dalam Tabel 6 mengenai hasil uji statistik F menggunakan program SPSS, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari atau sama dengan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak dan relevan untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru. Berikut ditampilkan hasil analisisnya:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,752 ^a	0,565	0,544	1,597

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data pada Tabel 7, nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 56,5% terhadap variabel kinerja guru. Sementara itu, 43,5% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk menunjukkan dampak dari setiap variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru. Berikut adalah hasil uji t yang menampilkan dampak variabel tersebut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Pelatihan →Kinerja Guru	2,451	0,017	Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Guru	2,890	0,005	Signifikan
Kepuasan Kerja →Kinerja Guru	3,291	0,002	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat memberikan penjelasan sebagai berikut : (a). Pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel pelatihan memperoleh nilai signifikansi 0,017 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wachid Hasyim Surabaya, sehingga H1 diterima. (b). Pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi 0,005 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wachid Hasyim Surabaya, sehingga H2 diterima. (c). Pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi 0,002 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wachid Hasyim Surabaya, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel pelatihan dan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 \leq 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Berdasarkan analisis tanggapan responden tentang pelatihan, rata-rata tertinggi terjadi pada indikator metode pelatihan (3,83), sedangkan rata-rata terendah pada indikator instruktur (3,66), menandakan variasi dalam persepsi guru terhadap pelatihan. Keefektifan metode pelatihan didukung oleh penggunaan teknik yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan guru. Namun, kualitas instruktur perlu diperhatikan karena nilai yang lebih rendah pada indikator tersebut. Pengaruh positif pelatihan pada kinerja guru bisa dijelaskan melalui peningkatan keterampilan mengajar, penerapan metode pembelajaran yang inovatif, dan motivasi yang meningkat. Pelatihan berkualitas akan membantu guru meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, nilai rata-rata yang tinggi pada indikator Metode Pelatihan

menunjukkan keefektifan metode tersebut, sementara nilai yang lebih rendah pada indikator instruktur menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang diutarakan oleh Marselur (2011:96) yang menjelaskan bahwa pelatihan merujuk pada serangkaian kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saat menjalankan tugas sebagai seorang guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wibowo (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 \leq 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Dari hasil analisis data, terlihat bahwa nilai rata-rata tertinggi pada variabel disiplin kerja terdapat pada indikator bertanggung jawab dengan skor 3,98, sementara nilai rata-rata terendah tercatat pada indikator tepat waktu sebesar 3,77. Temuan ini menunjukkan variasi dalam persepsi guru terhadap disiplin kerja. Keberhasilan dalam memegang tanggung jawab menjadi aspek yang dianggap tinggi oleh responden, yang menandakan kualitas pengelolaan tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan mereka. Nilai yang lebih rendah pada indikator tepat waktu mungkin mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam hal waktu. Penekanan pada tanggung jawab dan kedisiplinan yang tepat waktu dalam lingkungan kerja guru dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan memegang tanggung jawab dan disiplin yang baik, guru cenderung dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, nilai rata-rata yang tinggi pada indikator bertanggung jawab menunjukkan pentingnya aspek ini dalam mendukung kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang diutarakan oleh Tu'u (2004:15) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting bagi sebuah organisasi atau sekolah. Karena adanya disiplin kerja mampu menentukan keberhasilan suatu organisasi atau sekolah. Setiap sekolah berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru dengan menempuh berbagai cara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) dan Badawi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim Surabaya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Wachid

Hasyim Surabaya. Analisis tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja mengungkapkan nilai rata-rata tertinggi pada indikator kesesuaian pekerjaan (4,09), sementara nilai terendah tercatat pada indikator kondisi fisik lingkungan kerja (3,77). Hal ini menunjukkan variasi dalam persepsi guru terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Tingginya nilai pada indikator kesesuaian pekerjaan mengindikasikan bahwa responden merasa pekerjaan mereka sesuai dengan harapan dan kualifikasi mereka. Sebaliknya, nilai rendah pada indikator kondisi fisik lingkungan kerja mungkin menunjukkan ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai. Pentingnya kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja guru dapat dijelaskan melalui keterkaitannya dengan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, nilai rata-rata yang tinggi pada indikator Kesesuaian Pekerjaan menunjukkan pentingnya aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, sementara nilai yang lebih rendah pada indikator kondisi fisik lingkungan kerja menunjukkan perlunya peningkatan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja guru secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang diutarakan oleh Tu'u (2004:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap seorang karyawan atau guru terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih baik. Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan sikap guru terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta kerja sama antara atasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya guru terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah *et al.* (2023) dan Helniha (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pala'langan (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya" peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan berikut: (1). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Artinya semakin meningkatnya pelatihan pada guru yang bertugas pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Artinya semakin meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki oleh para guru pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. (3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh para guru pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti ingin mengajukan beberapa saran sebagai bahan evaluasi bagi pihak SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya yaitu sebagai berikut: (1). Disarankan untuk meningkatkan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan instruksional, termasuk teknik inovatif, penggunaan teknologi, dan strategi efektif dalam menyampaikan materi. Memfasilitasi sesi refleksi dan umpan balik terstruktur juga penting untuk membantu guru mengevaluasi dan

meningkatkan praktik pengajaran guru. Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan individu dan mencakup pembelajaran berkelanjutan agar keterampilan baru dapat diterapkan secara efektif. (2). Disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan seperti menerapkan strategi manajemen waktu yang efektif dengan perlu membuat jadwal yang terperinci untuk setiap aktivitas pembelajaran dan administratif, serta mengalokasikan waktu secara proporsional untuk tugas yang membantu guru meningkatkan produktivitas dan kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. (3). Disarankan untuk memperhatikan kepuasan kerja guru seperti memperbaiki dan meningkatkan kondisi fisik lingkungan kerja guru agar nyaman dan mendukung produktivitas mereka. Langkah-langkah seperti perbaikan fasilitas, penataan ruang yang ergonomis, dan perawatan yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja guru serta positif memengaruhi kinerja guru. (4). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mempertimbangkan penambahan variabel-variabel bebas lainnya selain Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam terkait faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Badawi, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2 (1): 17-27.
- Bunjamin. 2022. *Manajemen Pendidikan*. PT. Usaha Terpadu: Jakarta.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks: Jakarta.
- Eliyanto., dan U.B. Wibowo. 2013. Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 1 (1).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25 Upgrade PLA Regresi*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ginting, G. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 7 (1): 1-12.
- Handayani. 2022. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Jember. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Kh Achmad Siddiq Jember
- Hasibuan. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3 (2): 247-258.
- Helniha, H. 2019. Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*. 13 (2): 25-34.
- Hidayatullah, A., M.S. Farizal., dan Susanto. 2023. Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam As Sakinah Pamulang. *EDULEC : Education, Language, and Culture Journal*. 3(2):127-144.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marselur. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*. Indeks: Jakarta.

- Mulyanti. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di SD Muhammadiyah Condong Catur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Pramudya, A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ghita Avia Trans (GATRANS). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 13 (1).
- Pala'langan, A.Y. 2021. Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 9 (2): 223-231.
- Sagala, S. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara: Jakarta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rusyan. 2006. *Pendidikan Budi Pekerti*. Sinergi Pustaka: Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Syukur, F. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pustaka Rizki Putra : Semarang.
- Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Rineka Cipta: Jakarta.