
ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 06 JEMBER

THE ANALYSIS EFFECT OF JOB PLACEMENT, JOB TRAINING, AND JOB DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMK NEGERI 06 JEMBER

Desi Muji Lestari, Akhmad Suharto, Achamad Hasan Hafidzi.
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail: Desimuji3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 68 responden dengan teknik sensus. Metode penelitian menggunakan penelitian kausal. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (uji t dan uji F), dan uji determinasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember, dan penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 06 Jember.

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

ABSTRACT

The aims of the research are the effect of job placement, job training, and job discipline on teacher's performance at SMK Negeri 06 Jember. The techniques of data collection used observation, interviews and questionnaires on 68 respondents used census techniques. Method using causal research. Data analysis used include the test of the research instrument (test of validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test), hypothesis test (t test and f test), and coefficient of determination. The conclusion of the research indicates that the job placement has significant effect on teacher performance of SMK Negeri 06 Jember, the job training has significant effect on teacher performance of SMK Negeri 06 Jember, the job discipline has a significant effect on teacher performance of SMK Negeri 06 Jember, and the job placement, job training, and job discipline simultaneously has a significant effect on teacher performance of SMK Negeri 06 Jember.

Keyword: Job Placement, Job Training, Job Discipline, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Manajemen SDM secara umum merupakan pengelolaan SDM sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Simamora, 2012). SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan atau organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan (Tulus, 2011).

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) penempatan pegawai adalah menempatkan, mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai/guru pada pekerjaan yang kurang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik yang berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan absensi pegawai

Menurut Rivai (2015), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui saat ini maupun dimasa mendatang dapat membantu seseorang tersebut untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2012) mengemukakan, hakikatnya disiplin adalah kepatuhan kepada peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena dengan pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Menurut Rachmawati (2013) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Guru adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah berkaitan dengan peningkatan kualitas guru adalah adanya UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan pemerintah tersebut pada dasarnya memuat usaha pemerintah untuk memperbaiki mutu guru di Indonesia. Guru sebagai pendidik profesional berdasarkan UU No 14 tahun 2005 memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, mem-bimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Keberhasilan dalam proses pembelajaran salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik.

Tabel 1 Data pendidikan guru di SMK Negeri 06 Jember

No	Kualifikasi Pendidikan	Tenaga Pendidikan						Jumlah
		PNS		GTT		SUB JMLH		
		L	P	L	P	P	L	
1	S.2 Pendidikan	3	1	0	0	3	1	4
2	S.2 Non Pendidikan	1	3	0	0	1	3	4
3	S.1 Pendidikan	17	19	4	10	21	29	50
4	S.1 Non Pendidikan	1	0	4	2	5	2	7
5	D.3 Pendidikan	0	1	0	0	0	1	1
6	D.3 Non Pendidikan	0	0	0	2	0	2	2
Jumlah								68

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa SMK Negeri 06 Jember memiliki 5 kejuruan yaitu rekayasa perangkat lunak, multimedia, akuntansi, administrasi perkantoran, dan pemasaran. SMK Negeri 06 Jember memiliki guru sebanyak 68 orang dimana pendidikan tertingginya S.2 dan yang terendah D.3. SMK Negeri 06 Jember merupakan salah satu sekolah yang berstatus ISO dan sudah terakreditasi A. Berbagai torehan prestasi yang diraih oleh siswa/i SMK Negeri 06 Jember. Hal tersebut tentu saja berkaitan dengan kualitas kinerja para guru yang ada di SMK Negeri 06 Jember.

TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS

Sinambela (2016:7) sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penempatan Kerja

Gaol (2014) menjelaskan yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. penempatan kerja adalah Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan sehingga dapat bekerja secara optimal dan dapat meningkatkan kinerjanya. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Pelatihan Kerja

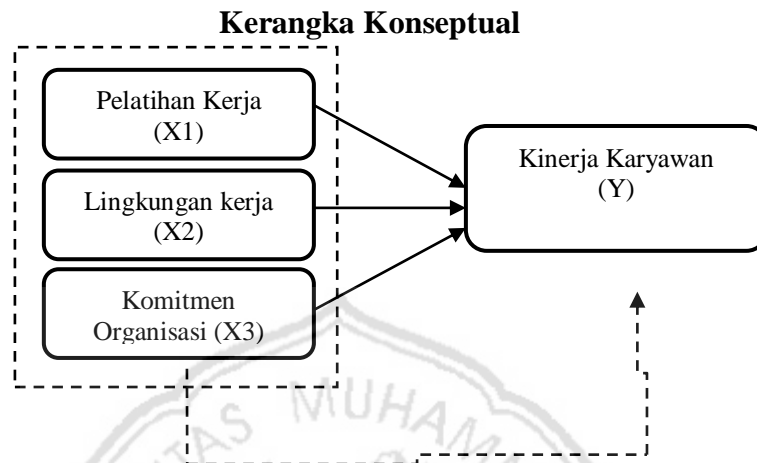
Menurut Rivai (2015), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pada dunia pendidikan pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi guru dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam rana pendidikan. Pemberian pelatihan yang tepat sasaran akan menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012) mengemukakan, hakikatnya disiplin adalah kepatuhan kepada peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu setiap karyawan/guru haruslah mempunyai rasa disiplin kerja yang tinggi karena dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja Guru

Menurut Rachmawati (2013) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang baik akan berdampak pada kualitas sekolah tersebut yang nantinya akan menghasilkan siswa/i yang unggul.



Penelitian ini juga merujuk pada penelitian empiris, Menurut Wahyu (2017) Hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Novitasari, dkk (2012) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh baik secara simultan ataupun persial. Menurut Siahaan (2015) Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Noviyah, dkk (2015) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Weol (2015) Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan pengertian dari ahli dan penelitian terdahulu, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1** :Penempatan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 06 Jember
- H2** :Pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 06 Jember
- H3** :Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 06 Jember
- H4** :Penempatan kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh Signifikan secara simultan terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 06 Jember.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) penempatan pegawai adalah menempatkan, mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. beberapa indikator penempatan kerja, yaitu:

- a) Pendidikan
- b) Pengetahuan Kerja
- c) Keterampilan Kerja
- d) Pengalaman Kerja

2. Pelatihan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Adapun indikator dari pelatihan kerja, yaitu :

- a) Instruktur
- b) Peserta Pelatihan
- c) Materi (Bahan)
- d) Tujuan Pelatihan

3. Disiplin Kerja

Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh dalam aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam hal ini guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing. Adapun indikator disiplin kerja, yaitu:

- a) Taat Terhadap Aturan Waktu
- b) Taat Terhadap Peraturan Sekolah
- c) Taat Terhadap Perilaku Dalam Sekolah
- d) Taat Terhadap Peraturan Lainnya

4. Kinerja Guru

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru (LAN dalam Mulyasa, 2009). Adapun indikator kinerja guru, yaitu:

- a) Menguasai bahan ajar
- b) Merencanakan proses belajar mengajar
- c) Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- d) Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 68 orang yang diambil dari guru SMK Negeri 06 Jember. Penarikan sampel pada penelitian ini dengan cara sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 guru atau responden dimana diambil dari jumlah keseluruhan guru di SMK Negeri 06 Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Analisis

Responden dalam penelitian ini adalah 68 guru di SMK Negeri 06 Jember. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan. Jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding jumlah responden laki-laki. Responden perempuan yaitu sebanyak 39 dan laki-laki yaitu sebanyak 29. Berdasarkan pendidikan jumlah responden terbanyak berpendidikan S1 sebanyak 50 guru, kedua pendidikan D3 sebanyak 16 guru, dan pendidikan S2 yang paling sedikit yaitu 2 guru. Berdasarkan status perkawinan jumlah responden sudah menikah lebih banyak dibandingkan jumlah responden belum menikah. Responden sudah menikah sebanyak 57 guru dan belum menikah sebanyak 11 guru.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari $\alpha = 0,05$ maka kuesioner dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	Sig	α	Keterangan
Penempatan Kerja			
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
Pelatihan Kerja			
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja			
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
Kinerja Guru			
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus croanbach alpha (a). Suatu variabel dikatakan valid jika memberikan nilai $a > 0,60$ (Prayitno;2010).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Standart Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja	0,810	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,755	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,814	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,803	0,60	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

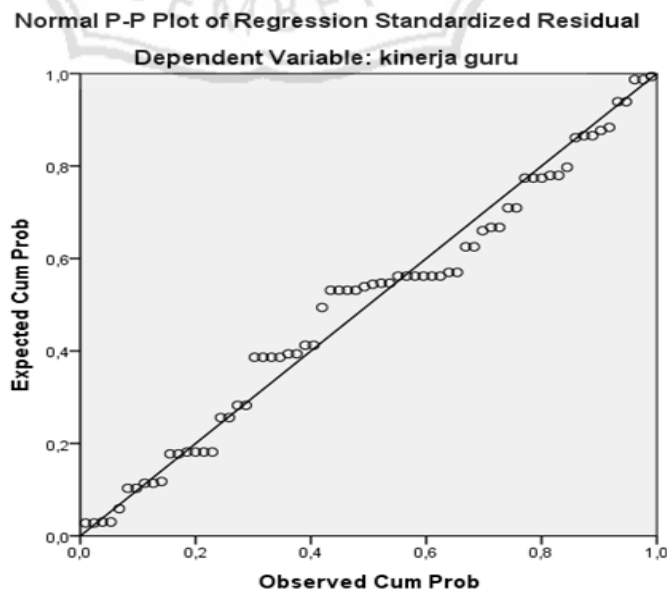
Tabel 4 Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefesien Regresi	t hitung	t tabel	sig	keterangan
konstanta	0,136	-	-	-	-
Penempatan Kerja	0,215	4,588	1,6690	0,000	Signifikan
Pelatihan Kerja	0,196	3,818	1,6690	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	0,578	10,023	1,6690	0,000	signifikan

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,136 + 0,215 X_1 + 0,196 X_2 + 0,578 X_3$$

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

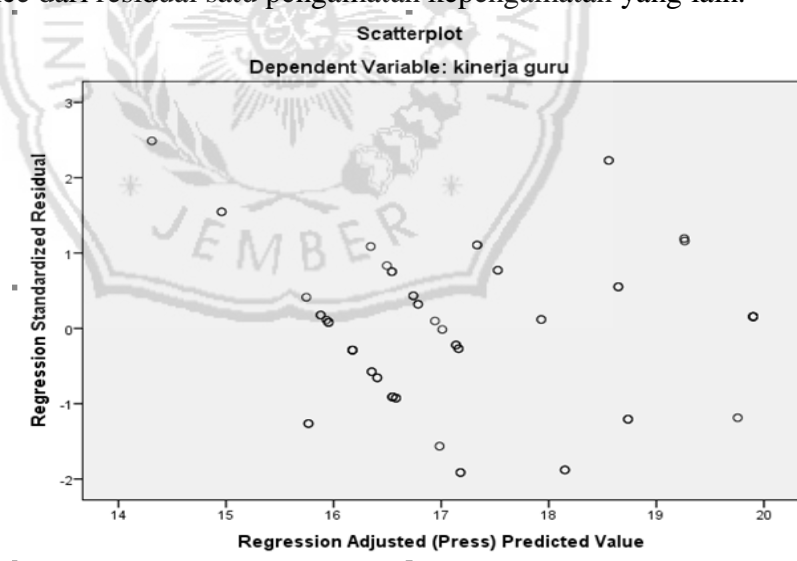
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai FIV
Penempatan Kerja	0,645	1,550
Pelatihan Kerja	0,829	1,207
Disiplin Kerja	0,616	1,624

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah

0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 6 Uji t

Uji t					
Variabel	Signifikan Hitung	Taraf Signifikan	t Hitung	t Tabel	Keterangan
Penempatan Kerja	0,000	0,05	4,588	1,6690	signifikan
Pelatihan Kerja	0,000	0,05	3,818	1,6690	signifikan
Disiplin Kerja	0,000	0,05	10,023	1,6690	signifikan

Dari tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi hitung dari setiap variabel kurang dari taraf signifikansi (0,05). Untuk variabel pelatihan kerja nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 > 0,05$ jadi berpengaruh signifikan, variabel lingkungan kerja nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ jadi berpengaruh signifikan, variabel komitmen organisasi nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ jadi berpengaruh signifikan.

Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009). Pengujian didasarkan pada hasil nilai signifikansi 0,05 atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 7 Uji F

	Kriteria	keterangan
f Hitung	F tabel	Signifikan
(118,874)	(2,8517)	
Nilai Signifikan	Taraf Signifikan	Signifikan
(0,000)	(0,05)	

Hasil uji statistik pada tabel menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $f_{hitung} (118,874) > f_{tabel} (2,8517)$ yang berarti bahwa hipotesis penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kriteria	Koefisien
R	0,921
R Square	0,848
Adjusted R Square	0,841

Dari tabel 8, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,841. Hal ini berarti 84,1% variasi variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 0,159 atau 15,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja guru

Hasil pengujian membuktikan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 dan hasil lebih kecil dari 0,05, dan hal ini berarti hipotesis yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru diterima. Hasil dari pengujian ini bahwasannya dari penempatan kerja yaitu, pendidikan: semakin baik pendidikan seorang guru maka akan semakin baik pula kinerja guru, pengetahuan kerja: semakin baik pengetahuan kerja dalam hal pengetahuan seorang guru maka semakin baik pula terhadap kinerja guru, ketrampilan kerja: semakin baik keterampilan guru dalam proses belajar mengajar maka semakin baik pula terhadap kinerja guru, pengalaman kerja: semakin baik pengalaman kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerja guru. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wahyuni (2017), dan Weol (2015).

b. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru

Hasil pengujian membuktikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hasil dari pengujian ini bahwasannya dari pelatihan kerja, yaitu instruktur: semakin baik instruktur yang memberikan pelatihan kepada guru SMK Negeri 06 Jember maka berdampak semakin baik pula terhadap kinerja guru, peserta pelatihan: semakin baik peserta pelatihan yang diikutkan dalam pelatihan maka berdampak semakin baik pula terhadap kinerja guru, materi (bahan): semakin baik materi (bahan) pelatihan yang diberikan kepada guru SMK Negeri 06 Jember maka berdampak semakin baik pula terhadap kinerja guru, tujuan pelatihan: semakin baik tujuan pelatihan guru yang dapat memenuhi kebutuhan sekolah SMK Negeri 06 Jember maka semakin baik pula terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Novitasari,dkk (2012), Siahaan (2015), Weol (2015).

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hasil dari pengujian ini bahwasannya dari disiplin kerja, yaitu taat terhadap aturan waktu: semakin baik taat terhadap aturan waktu seperti jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang maka semakin baik pula terhadap kinerja guru, taat terhadap peraturan sekolah: semakin baik taat terhadap peraturan sekolah tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam sekolah maka semakin baik pula kinerja guru, taat terhadap peraturan perilaku dalam sekolah: semakin baik taat terhadap peraturan sekolah dalam sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab sekolah maka semakin baik pula terhadap kinerja guru, taat terhadap peraturan lainnya: semakin baik taat terhadap peraturan lainnya seperti mengikuti upacara bendera hari senin maka semakin baik pula terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian wahyuni (2017), Noviya,dkk (2015).

d. Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian membuktikan bahwa penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru diterima. Hasil dari pengujian ini bahwasannya indikator dari penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja, yaitu menguasai bahan ajaran: semakin baik guru dalam menguasai bahan ajaran/penguasaan pengetahuan maka semakin baik pula terhadap kinerja guru, merencanakan proses belajar mengajar: semakin baik seorang guru merencanakan proses belajar mengajar maka semakin baik pula terhadap kinerja guru, kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar: semakin baik kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar seorang guru di SMK Negeri 06 Jember maka semakin baik pula terhadap kinerja guru, kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian: semakin baik kemampuan seorang guru dalam melakukan evaluasi atau penilaian terhadap siswa/i maka semakin baik pula terhadap kinerja guru.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada sampel penelitian kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tepat dalam penempatan guru akan meningkatkan kinerja guru.
2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin seringnya diadakan pelatihan oleh pihak sekolah terhadap guru maka akan meningkat kinerja guru.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi rasa disiplin para guru maka akan meningkat kinerja guru.
4. Penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti pihak sekolah harus memperhatikan Penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja agar meningkatkan kinerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada sekolah SMK Negeri 06 Jember adalah hasil penelitian diketahui bahwa penilaian responden terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 06 Jember pada variabel penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan

positif baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja guru. Sehingga pihak sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan dan memaksimalkan variabel penempatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja dengan cara menempatkan guru pada mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang sehingga memudahkan guru dalam proses belajar mengajar yang nantinya akan merimbab pada rasa disiplin yang tinggi dengan didukung pelatihan terhadap para guru sehingga membuat para guru semakin kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, imam. (2009). *Aplikasi Multivariat dengan program SPSS. 21*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagofindo Persada.
- Mulyasa. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Noviya, dkk. 2015. pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntasnis Sekabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta : MediaKom.
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: GavaMedia.
- Rivai. 2015. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siahaan. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.8 No.2*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tulus. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*.
- Weol. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015*
- Yunuarsih, Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- www.mediaindonesia.com