

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 3 JEJON  
BLORA TAHUN 2020

**Oleh**

Pardi

Program Studi S2 Magister Administrasi Publik Universitas Slamet Riyadi  
Surakarta

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

**Abstract**

*The background of this study is Law Number 5 of 2014 about ASN. And then teacher performance at the school has not maximized related to discipline, motivation, and training. The study is aimed to determine and analyze simultaneous influence of discipline, motivation, and training on the teacher performance at SMP Negeri 3 Jepon Blora in 2020. This study was a quantitative research. The sample consists of 20 teachers. The data analysis technique used was multiple linear regressions with F test and t test. While data processing using the SPSS method. Conclusions in this study showed that there are a simultaneously significant influence of discipline, motivation, and training on teacher performance at SMP Negeri 3 Jepon Blora in 2020.*

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Training, Teacher Performance.*

---

---

**Pendahuluan**

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dituliskan adanya cita-cita dan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini yang mendasari bahwa ASN perlu meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut, menyebutkan bahwa untuk mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN.

Pada kenyataan yang dijumpai di SMP Negeri 3 Jepon, masih ada

beberapa guru yang kinerjanya belum maksimal. Hal ini penyebabnya adalah disiplin guru-guru tersebut yang belum maksimal juga. Dari data absensi guru pada bulan Januari 2020 sampai Desember 2020, masih ada beberapa guru yang hadir dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sedangkan dari hasil pengamatan peneliti tentang motivasi guru di SMP Negeri 3 Jepon menunjukkan masih adanya guru yang memiliki motivasi kerja rendah, diantaranya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai pada waktunya, karena kurangnya motivasi untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Juga ditemui beberapa guru yang masih bersikap pasif terhadap kegiatan sekolah

Dari hasil data tentang pelatihan guru, di SMP Negeri 3 Jepon ditemukan bahwa tidak semua guru dapat dan mau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pemerintah. Disamping juga sekolah pernah mengadakan diklat mandiri namun hasilnya juga belum maksimal. Hal ini karena beberapa hal misalnya proses pelatihan yang tergesa-gesa terkesan hanya mengisi waktu luang. Pemateri yang belum menguasai materi pelatihan, metode pelatihan yang kurang menarik, dan masih belum dilakukan tindak lanjut dari pelatihan itu. Melihat harapan dan kenyataan tersebut maka peneliti perlu melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja guru

Dari uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah 1) Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora?; 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora?; 3) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora?; 4) Apakah disiplin, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora?

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah 1) Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora; 2) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di

SMP Negeri 3 Jepon Blora; 3) Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora; dan 4) Untuk mengetahui apakah disiplin, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora.

Teori tentang kinerja, ada beberapa pendapat dari para ahli. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hal ini menurut pendapat dari Wibowo (2014:3). Pengertian kinerja yang lain adalah menurut Malayu Hasibuan (2002: 160). Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diukur dengan berbagai indikator. Pengukuran tersebut haruslah dilakukan instansi agar mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Ada beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator kinerja menurut Wibowo (2014:86) yaitu: 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Biaya; 4) Ketepatan Waktu; 5) Keselamatan kerja; 6) Alat dan sarana

Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya menurut Wibowo (2014:56): 1) The performance yaitu orang yang menjalankan kinerja; 2) The action atau performance, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer; 3) A time element, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan; 4) An evaluation method, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; 5) The place, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Teori selanjutnya dalam penelitian ini adalah tentang disiplin. Disiplin yang baik merupakan cerminan dari seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang. Jika disiplin meningkat maka gairah semangat kerja juga meningkat. Begitupun sebaliknya jika disiplin menurun maka gairah bekerja juga turun.

Menurut Simamora dalam bukunya Wiwin Hermina (2021), disebutkan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko dalam bukunya Juhari Lubis (2019:250), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Handoko ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yang perlu diketahui. Tiga pendisiplinan

tersebut meliputi disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Pengertian disiplin yang lain menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedang menurut Rivai dalam bukunya Yulistiono (2021: 279), disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari aspek disiplin, tentu ada beberapa indikator tingkat kedisiplinan seseorang. Ada beberapa pendapat para ahli tentang indikator disiplin yang digunakan sebagai pedoman kedisiplinan. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2013) disiplin dapat diukur dengan indikator-indikator seperti: 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja; 2) Ketepatan jam pulang kerumah; 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku; 4) Penggunaan seragam kerja yang

ditentukan; 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Sedangkan indikator disiplin menurut Sutrisno (2009) terdapat empat indikator, yaitu: 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap aturan perusahaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; dan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Teori yang ketiga tentang motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi menurut Sutrisno seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2009:146)

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2011:141), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Di dalam bekerja motivasi seseorang dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. (Malayu Hasibuan, 2011:150). Motivasi positif biasanya berupa reward atau hadiah dari atasan pada bawahan yang mencapai prestasi diatas standar. Sedang motivasi negatif biasanya diberikan bagi mereka yang bekerja di bawah standar akan memperoleh hukuman.

Menurut Sutrisno (2009:116) motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor intern dan ekstern. Faktor-faktor intern motivasi adalah 1) Keinginan untuk hidup; 2) Keinginan untuk dapat memiliki; 3) Keinginan

untuk dapat pengakuan; 4) Keinginan untuk memperoleh penghargaan; 5) Keinginan untuk berkuasa. Masih menurut Sutrisno, motivasi ekstern juga penting perannya dalam melemahkan dan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi ekstern biasanya berasal dari luar diri pegawai. Faktor-faktor ekstern itu adalah 1) Kondisi lingkungan kerja; 2) Kompensasi yang memadai; 3) Supervisi yang baik; 4) Adanya jaminan pekerjaan; 5) Status dan tanggung jawab; 6) Peraturan yang fleksibel

Hal yang penting terkait kinerja adalah pelatihan. Menurut Widjaja A.W (1986) dalam bukunya Sugi (2019 :20) disebutkan bahwa “pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan ini bisa berupa ketrampilan ataupun materi keilmuan yang menunjang kemampuan seseorang dalam hal ini guru.

Sedangkan menurut Siagian (2002: 178), mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pendidikan dan pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok

kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana dan dana. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, indikator-indikator pelatihan. Indikator pelatihan menurut Siagian (2002: 178), dibedakan menjadi empat yaitu ; Instruktur/widyaiswara, kurikulum, metode pembelajaran, saranaprasarana dan biaya/dana

Banyak sekali penelitian yang meneliti pengaruh disiplin terhadap kinerja. Diantaranya dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain, Elsa Adha Pratiwi, Paneo, Astadi Pangarso, dan Safitriani. Dari semua penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan disiplin dengan kinerja walaupun prosentase pengaruhnya berbeda-beda.

Penelitian lain tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, dilakukan oleh Rida Nadia Noer dkk, Irfan Rizka Akbar dkk, Aliza Halmor Hasibuan, Muhammad Nafi' Atqiya, dan Nur Huda. Dari semua penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan motivasi dengan kinerja. Terkait dengan pelatihan banyak penelitian yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh Arya Febu dkk, Eli Yulianti, Debby Endayani Safitri, Sinta Sulistiani dkk, dan Sugiarti dkk. Dari semua penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan pelatihan dengan kinerja walaupun tingkat prosentase pengaruhnya berbeda-beda.

Kerangka Dasar penelitian ini merupakan gambaran proses atau alur penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun kerangka dasar

penelitian ini dapat dilihat dalam bagan sebagai berikut.

Hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini adalah:1)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro,  $H_a$  : Ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro. 2)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro,  $H_a$  : Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro.; 3)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro,  $H_a$  : Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro; 4)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan disiplin, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro,  $H_a$  : Ada pengaruh signifikan disiplin, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Bloro.

Di dalam penelitian, perlu diberikan definisi operasional pada setiap variabel. Variabel tersebut berisikan indikator yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan dengan permasalahan. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kinerja sebagai variabel terikat, serta disiplin, motivasi dan pelatihan. sebagai variabel bebasnya. Selanjutnya masing-masing variabel ditentukan indikatornya menurut pendapat ahli yang sudah dipilih.

Kinerja diukur dengan menggunakan indikator-indikator

menurut Wibowo (2014) yaitu: 1) Kuantitas pekerjaan; 2) Kualitas pekerjaan; 3) Ketepatan waktu; dan 4) Kehadiran. Sedangkan untuk variabel disiplin diukur dengan menggunakan indikator-indikator menurut Sutrisno (2009) yaitu: 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap aturan instansi; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Untuk motivasi diukur berdasarkan indikator dari Sutrisno (2009) yaitu 1) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu; 2) Keinginan untuk mendapat pengakuan; 3) Keinginan untuk mendapat penghargaan. Dan untuk pelatihan diukur berdasarkan indikator-indikator menurut Siagian (2002) yaitu: 1) Materi Pelatihan; 2) Sarana dan prasarana pelatihan; 3) Biaya pelatihan; 4) Instruktur atau penyaji pelatihan.

### Metode

Lokasi penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Jepun Bora. Populasinya adalah guru PNS di sekolah tersebut yang jumlahnya 20 guru. Guru tersebut terdiri dari guru PNS golongan IV dan III yang masing-masing 5 dan 15 orang. Sedangkan sampelnya juga 20 guru sama dengan populasi karena kurang dari 100 populasi. Sehingga disebut dengan sampel populasi.

Pada penelitian ini sumber data diperoleh dari instrumen angket atau kuesioner dari sampel. Kuesioner ini nantinya jawaban dibuat dalam skala Likert (Azwar, 2006). Skala dibuat dengan 4 pilihan jawaban "sangat setuju" (SS), "setuju" (S), "tidak setuju" (TS), dan "sangat tidak setuju" (STS). Penilaian butir bergerak dari angka 4 sangat setuju, 3 setuju, 2 tidak setuju, angka 1 sangat tidak

setuju. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner yang sudah diisi dari sampel untuk selanjutnya dianalisis serta didokumentasikan.

Teknik analisis data berdasarkan pendapat Syofian Siregar (2017) yaitu teknik analisis data kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Rumusnya yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , dimana Y (Kinerja),  $X_1$  (Disiplin),  $X_2$  (Motivasi),  $X_3$  (Pelatihan), a (Konstanta), b (Koefisien regresi), dan e (Eksponen). Uji hipotesis statistiknya dengan uji F (Anova). Uji F digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara simultan terhadap variabel terikatnya. Caranya dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan uji t. Menurut Sugiyono (2010) hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% dan  $dk = n - 3$ . Untuk perhitungan  $t_{hitung}$  nya digunakan metode SPSS yang sudah ada.

### Hasil penelitian dan pembahasan

#### 1. Hasil data sampel penelitian

Hasil analisis data sampel/responden menjelaskan bahwa sampel/responden berjumlah 20 orang. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki ada 13 orang atau 65% dan perempuan ada 7 orang atau 35%. Berdasarkan golongan, guru golongan IV ada 5 orang atau 25% dan golongan III ada 15 orang atau 75%. Sedangkan

dari sisi usia guru, guru yang usianya 50 tahun atau lebih ada 12 orang atau 60%, sedangkan yang usianya dibawah 50 tahun ada 8 orang atau 40%. Hal ini peneliti ungkap karena berkaitan dengan kuesioner/angket yang akan diberikan kepada responden tersebut.

2. Hasil data angket penelitian

Untuk variabel penelitian terdiri dari disiplin, motivasi, pelatihan, dan kinerja diberikan kriteria deskripsi variabel penelitian seperti berikut:

- a. Sangat baik, jika  $3,40 < \text{Rerata} \leq 4,00$ ,
- b. Baik, jika  $2,80 < \text{Rerata} \leq 3,40$ ,
- c. Cukup baik, jika  $2,20 < \text{Rerata} \leq 2,80$ ,
- d. Kurang baik, jika  $1,60 < \text{Rerata} \leq 2,20$ , dan
- e. Tidak baik, jika  $0,00 \leq \text{Rerata} \leq 1,60$ .

Untuk data hasil angket yang pertama disajikan adalah tentang kinerja. Untuk hasil data angket kinerja disajikan dalam tabel metrik data kinerja sebagai berikut.

Tabel 1. Metrik data variabel kinerja

Variabel	Indikator	Skor/frekuensi				Jmlh	N aktif	RRT	Hasil Penelitian	
		1	2	3	4				Indikat	Kinerja
1. Kinerja (Y)	1.1	0	0	12	8	68	20	3,4	Baik	<b>BAIK</b>
	1.2	0	9	10	1	52	20	2,6	Cukup baik	
	1.3	0	2	12	6	64	20	3,2	Baik	
	1.4	0	4	13	3	59	20	2,95	Baik	
	1.5	0	2	15	3	61	20	3,05	Baik	
	1.6	0	5	12	3	58	20	2,9	Baik	
	1.7	0	2	14	4	62	20	3,1	Baik	
	1.8	0	7	10	3	56	20	2,8	Cukup Baik	
	1.9	0	6	11	3	57	20	2,85	Baik	
	1.10	0	11	7	2	51	20	2,55	Cukup baik	
	1.11	0	5	10	5	60	20	3	Baik	
	1.12	0	4	13	3	59	20	2,95	Baik	
	1.13	0	7	12	1	54	20	2,7	Cukup baik	
<b>JUMLAH</b>								<b>38,05</b>		
<b>RERATA</b>								<b>2,93</b>		

Dari tabel metrik data variabel kinerja di atas, dari 20 responden, yang menjawab sangat tidak setuju

tidak ada, atau paling rendah menjawab tidak setuju. Rata rata jawaban yang terendah 2,55 dengan

kategori cukup baik, dari indikator ketepatan waktu dan tertinggi 3,40 dengan kategori baik dari indikator kuantitas pekerjaan. Sedangkan rata-rata kumulatif kinerja adalah 2,93 dengan kategori baik. Dapat diambil

kesimpulan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora termasuk kategori baik.

Hasil data angket disiplin ini disajikan dalam tabel metrik data variabel disiplin berikut.

Tabel 2. Metrik data variabel disiplin

Variabel	Indikator	Skor/frekuensi				Jumlah	N	RRT	Hasil Penelitian		
		1	2	3	4				Indikator	Disiplin	
2. Disiplin (X 1)	1	2.1	0	3	17	0	57	20	2,85	Baik	<b>CUKUP BAIK</b>
	2	2.2	0	13	7	0	47	20	2,35	Cukup baik	
	3	2.3	0	6	14	0	54	20	2,7	Cukup baik	
	4	2.4	0	9	11	0	51	20	2,55	Cukup baik	
	5	2.5	0	2	18	0	58	20	2,9	Baik	
	6	2.6	0	4	16	0	56	20	2,8	Cukup baik	
	7	2.7	0	0	20	0	60	20	3	Baik	
	8	2.8	0	7	13	0	53	20	2,65	Cukup baik	
	9	2.9	0	5	15	0	55	20	2,75	Cukup baik	
	10	2.10	0	15	5	0	45	20	2,25	Cukup baik	
	11	2.11	0	3	17	0	57	20	2,85	Baik	
	12	2.12	0	1	19	0	59	20	2,95	Baik	
JUMLAH								32,6			
RERATA								2,72			

Dari tabel metrik data variabel disiplin di atas, dari 20 responden, paling rendah menjawab tidak setuju. Rata rata jawaban terendah 2,25 kategori cukup baik dari indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan tertinggi 3,00 kategori baik dari indikator taat terhadap aturan instansi. Sedangkan rata-rata

kumulatif disiplin adalah 2,72 dengan kategori cukup baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora termasuk kategori cukup baik.

Selanjutnya hasil angket motivasi penelitian ini disajikan dalam tabel metrik data variabel motivasi berikut.

Tabel 3. Metrik data variabel motivasi

Variabel	Indikator	Skor/frekuensi				Jumlah	N aktif	RRT	Hasil Penelitian		
		1	2	3	4				Indikator	Motivasi	
3. Motivasi (X2)	1	3.1	0	0	20	0	60	20	3	Baik	BAIK
	2	3.2	0	0	17	3	63	20	3,15	Baik	
	3	3.3	0	8	11	1	53	20	2,65	Cukup baik	
	4	3.4	0	3	16	1	58	20	2,9	Baik	
	5	3.5	0	0	20	0	60	20	3	Baik	
	6	3.6	0	0	18	2	62	20	3,1	Baik	
	7	3.7	0	0	14	6	66	20	3,3	Baik	
	8	3.8	0	0	18	2	62	20	3,1	Baik	
	9	3.9	0	7	13	0	53	20	2,65	Cukup baik	
	10	3.10	0	10	10	0	50	20	2,5	Cukup baik	
	11	3.11	0	1	19	0	57	20	2,85	Baik	
							JUMLAH	32,2			
							RERATA	2,93			

Dari tabel metrik data variabel motivasi di atas, dari 20 responden, paling rendah menjawab tidak setuju. Rata rata jawaban terendah 2,50 kategori cukup baik dari indikator keinginan untuk mendapat penghargaan dan tertinggi 3,30 kategori baik dari indikator keinginan untuk mendapat pengakuan.

Sedangkan rata-rata kumulatif motivasi adalah 2,93 dengan kategori baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora termasuk dalam kategori baik.

Hasil angket pelatihan penelitian ini disajikan dalam tabel metrik data variabel pelatihan berikut.

Tabel 4. Metrik data variabel pelatihan

Variabel	Indikator	Skor/frekuensi				Jumlah	N aktif	RRT	Hasil Penelitian		
		1	2	3	4				Indikator	Pelatihan	
4. Pelatihan (X3)	1	4.1	0	0	11	9	69	20	3,45	Sangat baik	BAIK
	2	4.2	0	0	11	9	69	20	3,45	Sangat baik	
	3	4.3	0	0	18	2	62	20	3,1	Baik	
	4	4.4	0	1	18	1	60	20	3	Baik	
	5	4.5	0	0	18	2	62	20	3,1	Baik	
	6	4.6	0	0	18	2	62	20	3,1	Baik	
	7	4.7	0	0	20	0	60	20	3	Baik	
	8	4.8	0	2	18	0	58	20	2,9	Baik	
	9	4.9	0	0	17	3	63	20	3,15	Baik	
	10	4.10	0	0	18	2	62	20	3,1	Baik	
	11	4.11	0	0	19	1	61	20	3,05	Baik	
							JUMLAH	34,4			
							RERATA	3,13			

Dari tabel metrik data variabel pelatihan di atas, dari 20 responden, paling rendah menjawab tidak setuju. Rata rata jawaban terendah 2,90 kategori baik dari indikator biaya pelatihan dan tertinggi 3,45 kategori sangat baik dari indikator materi pelatihan. Sedangkan rata-rata kumulatif pelatihan adalah 3,13 dengan kategori baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora termasuk kategori baik.

3. Pembahasan hasil data penelitian

Pembahasan hasil data penelitian tentang angket yang diberikan pada responden penelitian ini digunakan pengolahan data dengan software pengolah data statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Dari data yang dimasukkan nanti hasilnya langsung akan ditampilkan dalam bentuk tabel analisis. Selanjutnya dapat dilakukan analisis untuk memperoleh suatu kesimpulan dari penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan SPSS pada penelitian ini diperoleh data yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Regresi  
**Regression**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi, Pelatihan <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Dari data variabel di atas baik tiga variabel independent dan satu variabel dependent setelah dimasukkan dalam program pengolah

data SPSS diperoleh hasil yang di sajikan dalam tabel persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 6. Persamaan regresi linear berganda.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-64.882	37.181		-1.745	.100		
	Disiplin	3.300	.938	.507	3.518	.003	.975	1.025
	Motivasi	1.772	.528	.482	3.357	.004	.986	1.014
	Pelatihan	1.504	.394	.547	3.817	.002	.989	1.011
a. Dependent Variable: Kinerja								

Dari tabel di atas, nilai konstanta dari hasil penelitian diperoleh sebesar -64,882 dan koefisien regresi disiplin sebesar 3,300, motivasi sebesar 1,772, dan pelatihan sebesar 1,504, sehingga persamaan regresi antara variabel  $X_1$  (Disiplin), variabel  $X_2$  (Motivasi), variabel  $X_3$  (Pelatihan), dan  $Y$  (Kinerja) adalah  $Y = -64,882 + 3,300 X_1 + 1,772 X_2 + 1,504 X_3$

Dari persamaan regresi tersebut apabila variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  ditingkatkan dengan nilai masing-masing 1, maka hasil kinerja guru adalah  $Y = -64,882 + 3,300 (1) + 1,772 (1) + 1,504 (1) = - 58,306$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut saling mempengaruhi secara signifikan. Selain itu, jika variabel  $X_1$  (Disiplin)

meningkat, maka  $Y$  (Kinerja) juga meningkat. Apabila variabel  $X_2$  (Motivasi) meningkat maka variabel  $Y$  (Kinerja) juga meningkat. Dan juga jika variabel  $X_3$  (Pelatihan) meningkat maka variabel  $Y$  (Kinerja) juga meningkat. Dari persamaan tersebut akhirnya dapat dilihat bahwa disiplin, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F (Anova) ini digunakan untuk menguji hipotesis, apakah disiplin, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora. Untuk mengetahui hal itu dapat dilihat dari tabel uji F(Anova) dari hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut.

Tabel 7. Uji F (Anova)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.511	3	119.504	11.088	.000 <sup>b</sup>
	Residual	172.439	16	10.777		
	Total	530.950	19			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Pelatihan.						

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil  $F\text{-hitung} = 11,088 > F\text{-tabel} = 2,88$  dengan taraf signifikans  $f\text{-tabel} 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan pembilang (dk) pembilang  $k = 3$  dan penyebutnya  $(n-k) (k-1) = (20-3) (3-2) = 34$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya disiplin, motivasi, dan pelatihan secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora, dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk menguji hal tersebut digunakan juga pengolahan data SPSS. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-64.882	37.181		-1.745	.100		
Disiplin	3.300	.938	.507	3.518	.003	.975	1.025
Motivasi	1.772	.528	.482	3.357	.004	.986	1.014
Pelatihan	1.504	.394	.547	3.817	.002	.989	1.011

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel X<sub>1</sub> (Disiplin) diperoleh hasil signifikansinya sebesar 0,003 < 0,05 (5%) atau hasil dari tabel diperoleh t<sub>hitung</sub> = 3,518 > t<sub>tabel</sub> = 2,110 dengan taraf signifikansi t<sub>tabel</sub> 5% (0,05). Dengan jumlah responden (n) = 20, dengan derajat kebebasan dk = n - 3 = 20 - 3 = 17, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora, dapat diterima kebenarannya.

Juga berdasarkan hasil analisis tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel X<sub>2</sub> (Motivasi), diperoleh data hasil signifikansinya sebesar 0,004 < 0,05 (5%) atau hasil dari tabel diperoleh t<sub>hitung</sub> = 3,357 > t<sub>tabel</sub> = 2,110 dengan taraf signifikansi t<sub>tabel</sub> 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora, dapat diterima kebenarannya.

Demikian halnya untuk variabel X<sub>3</sub> (Pelatihan), diperoleh data hasil signifikansinya sebesar 0,002 < 0,05 (5%) atau diperoleh hasil t<sub>hitung</sub> = 3,817 > t<sub>tabel</sub> = 2,110 dengan taraf signifikansi t<sub>tabel</sub> 5% (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak, dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora. Selanjutnya hasil penelitian ini ternyata sejalan dengan hasil penelitian dari Yeni Hartati dalam jurnal Universitas Muhamadiyah Palembang, (<http://repository.um-palembang.ac.id>). Juga sejalan dengan hasil penelitian M. Bagja Sogiana dalam jurnal Universitas Buana Perjuangan (UBP) Karawang, (<https://journal.ubp.karawang.ac.id/>article>view>).

### Penutup

Hasil penelitian ini memuat beberapa kesimpulan yaitu: 1) Ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora; 2) Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru di

SMP Negeri 3 Jepon Blora; 3) Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora; dan 4) Ada pengaruh signifikan disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Jepon Blora, secara simultan.

Saran yang dapat disampaikan peneliti yaitu: guru di SMP Negeri 3 Jepon kinerjanya sudah dalam kategori baik namun untuk indikator ketepatan waktu perlu lebih diperhatikan untuk ditingkatkan lagi, dengan melihat hasil metrik data disiplin, perlu ditingkatkan karena dalam kategori cukup baik khususnya untuk indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, motivasi juga perlu peningkatan terutama indikator keinginan untuk mendapat penghargaan, hal ini bisa mengakibatkan turunnya kinerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan.

#### Daftar pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi II. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Atqiya. 2017. <http://etheses.uin-malang.ac.id>. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja di PT Pindad Malang. Diunggah pada Agusutus 2017
- Azwar, S. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi VIII. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Febri Arya. 2015. <http://Jurnal.ubl.ac.id>. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Account Representative) Pada Kantor Pelayanan Pajak. Diunggah pada 15 Maret 2015
- Hartati Yeni. 2019. <http://repository.um-palembang.ac.id>. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Interbis Palembang. Diunggah pada 16 Maret 2019.
- Huda N. 2011. [Http:// repository. uin - alauddin.ac.id](Http://repository.uin-alauddin.ac.id). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sul-Sel Makasar. Diunggah pada Juli 2011.
- Husain .B.A.2020. [http:// open journal.unpam.ac.id](http://openjournal.unpam.ac.id) > DRB. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Diunggah pada Maret 2020.
- Juhari Lubis. 2019. *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.

- Gramedia Widiararana  
Indonesia.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Pangarso. 2016. <https://www.e-journal.unair.ac.id>> view file. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Diunggah pada 2 Agustus 2016.
- Rizka Irfan. Dkk. 2020. [Http:// open journal.unpam.ac.id](http://openjournal.unpam.ac.id) > *JEE*. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadai di Jakarta. Diunggah pada Desember 2020
- Safitriani. 2016. [Http:// repository.uin-alauddin.ac](http://repository.uin-alauddin.ac) > *safitriani*. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto. Diunggah pada Desember 2016.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siregar Syofian. 2017. *Statistik Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta. Gramedia Digital.
- Sogiana MB. 2018. <https://journal.ubpkarawang.ac.id>>*article* > *view*. Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT KIC. Diunggah pada Desember 2018.
- Sugiarti S. 2016. [https:// jurnal PNJ.ac.id](https://jurnalPNJ.ac.id) > *article*. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. Diunggah pada 1 April 2016.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke- 10. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sulistiani Sinta. dkk. 2020. [http://open journal.unpam.ac.id](http://openjournal.unpam.ac.id) > *JEE*. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. Diunggah pada Desember 2020.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi. 2020. *Persepsi Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Salatiga Tahun 2019*. Surakarta:

Research Fair Unisri Vol.4  
No.1 (2020)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun  
2014. *Tentang Aparatur sipil  
negara*. Jakarta. Lembaran  
Administrasi Negara.

Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja*.  
Jakarta. Rajawali Pers.

Wiwin Herwina. 2021. *Analisis  
Model Model Pelatihan*.  
Madiun. CV Bayfa Cendekia  
Indonesia.

Yulistiono Agus. Dkk. 2021.  
*Manajemen Sumber daya  
Manusia*. Jakarta