

Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang

Moch. Gema Adzikri Munggaran dan Farida Elmi

Universitas Mercu Buana

Gemaa.munggaran@gmail.com & farida.elmi@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Serang Banten, dengan jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi semua guru tetap yang mengajar di Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah. Teknik pengumpulan sampel *non probability sampling* dengan sampel jenuh, ditemukan sampel berjumlah 64 orang guru. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji-t untuk variabel pelatihan, Disiplin, dan Sertifikasi Guru secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Serang Banten. Diperoleh hasil uji R² menunjukkan variabel pelatihan, disiplin, dan sertifikasi guru dapat memberikan pengaruh 87.5% terhadap variabel kinerja guru. Sisanya 12.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Rekomendasi penelitian program disiplin Ketaatan Guru terhadap aturan perilaku, dan peraturan Guru yang baik perlu dipertahankan dan dikembangkan oleh lembaga.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin, Serifikasi Guru, dan Kinerja Guru

Abstract. This study aims to measure and analyze the effect of training, discipline and certification on teacher performance at the Nur El Falah Islamic Education Foundation Kubang Lightning Serang Banten, with this type of research being a quantitative study. The population is all permanent teachers who teach at the Nur El Falah Islamic Education Foundation. The technique of collecting samples is non-probability sampling with saturated samples, found a sample of 64 teachers. Data analysis using multiple linear regression. The results of the t-test for the variables of training, discipline, and teacher certification partially have a positive and significant effect on teacher performance at the Nur El Falah Islamic Education Foundation Kubang Lightning Serang Banten. The results of the R² test show that the variables of teacher training, discipline, and certification can have an effect of 87.5% on the teacher performance variable. The remaining 12.5% is explained by other variables not examined. Research recommendations for discipline programs Teacher obedience to the rules of behavior, and good Teacher regulations need to be maintained and developed by the institution.

Keywords: Training, Discipline, Teacher Certification, and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dinamika pendidikan Islam sedang menghadapi arus zaman yang semakin kompleks, dan dinamis. Arus gelombang zaman yang datang dapat menggulung siapa saja yang tidak bisa bertahan dan beradaptasi dengan baik. Bertahan dan beradaptasi menjadi sebuah keharusan dilakukan lembaga pendidikan Islam demi menjaga nilai nilai *Normative* sebagai landasan etik pendidikan Islam yang khas, di samping beradaptasi membuka diri terhadap perubahan yang

datang, dengan mengambil secara selektif apa saja yang terbaik dan digunakan untuk memajukan dunia pendidikan Islam.

Kemajuan sebuah bangsa ditentukan oleh kemampuan para pendidiknya untuk mengubah karakter generasi penerusnya ke depan. Tanpa figur pendidik, mungkin bangsa besar seperti Indonesia tidak akan dapat menikmati hasil jerih payah putra-putri nusantara yang sudah mendorong perkembangan tersebut. Dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Guru adalah seseorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan sebagai orang yang banyak ditiru. Menurut UU no. 23/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Untuk itu Guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

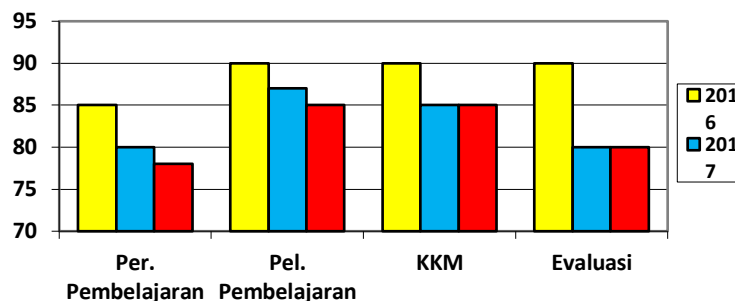
Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja dan kemampuan guru dalam mencapai persyaratan atau aturan aturan perkerjaan yang telah ditetapkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam aktivitas belajar mengajar di sekolah. Menurut Mangkunegara, Istilah kinerja guru berasal dari kata job performance / actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam hasil pembelajaran peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan Output yang baik, itu terlihat dari hasil penilaian peserta didik. Sebagai lembaga pendidikan formal, Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Kecamatan petir Kabupaten Serang Provinsi banten melakukan penilaian kinerja guru yang disajikan pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. Aspek Penilaian Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir

No	Aspek Penilaian	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
1	Perencanaan Pembelajaran	85	80	78
2	Pelaksanaan Pembelajaran	90	87	85
3	Pencapaian KKM	90	85	85
4	Evaluasi Pembelajaran	90	80	80

Sumber: Tata Usaha Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang, (2019)



Gambar 1. Penilaian Kinerja Guru

Sumber : Tata Usaha Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah (2019)

Data diatas menunjukkan bahwa kinerja guru belum mencapai 100%, bahkan cenderung menurun pada tiga tahun terakhir. Pada Tahun 2016 sebanyak 85% guru yang membuat perencanaan Pembelajaran dan menurun pada tahun 2018 menjadi 78%. Penurunan yang sama terjadi pada pelaksanaan pembelajaran dari 90% menjadi 85%. Di tahun yang sama pencapaian nilai KKM juga menurun dari 90% menjadi 85%. Dan guru yang memberikan evaluasi Pembelajaran menurun dari 90% menjadi 80%.

Sebelumnya peneliti telah melakukan prasurvei untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Serang Banten, setiap responden memberikan tiga jawaban atas faktor tersebut. Hasil PraSurvey disajikan dalam table 1.1

Tabel 2. Hasil Prasurvei

No	Faktor	Jumlah
1	Pelatihan	20
2	Disiplin	18
3	Sertifikasi Guru	22
4	Motivasi	11
5	Kepemimpinan Kepala Sekolah	9
6	Lingkungan Kerja	10

Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

Hasil prasurvei dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa ada beberapa tiga faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Adalah Sertifikasi Guru, Pelatihan, Dan Disiplin.

Identifikasi Masalah. Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Realisasi kegiatan Pelatihan guru lebih rendah dari program yang telah ditargetkan.
2. Tingkat disiplin guru yang masih rendah sehingga kegiatan belajar mengajar tidak produktif.
3. Masih rendahnya Sertifikat Pendidik atau sertifikasi guru.
4. Kinerja guru belum optimal yang dilihat dari penilaian kinerja selama Tiga tahun terakhir, dapat dilihat pada Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru dan Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Guru (2018).

Rumusan Masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Banten ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Banten ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Banten ?

KAJIAN TEORI

Pelatihan. Pelatihan Menurut (Noe, 2012:41) Mengatakan bahwa Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas kerja sehari-hari.

Disiplin. Pengertian disiplin menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Sertifikasi Guru. Menurut Shoimin (2013:81) Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru, sertifikat pendidikan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Kinerja. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja guru menurut Supardi (2014: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Menurut Supardi (2014:53) ada beberapa dimensi untuk variabel kinerja guru, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, dengan indikator :

- a) merencanakan pengelolaan pembelajaran.
 - b) merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran.
 - c) merencanakan pengelolaan kelas.
 - d) merencanakan penilaian hasil belajar.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, dengan indikator :
 - a) memulai pembelajaran.
 - b) mengelola pembelajaran
 - c) mengorganisasikan pembelajaran melaksanakan niali proses dan hasil belajar
 - d) mengakhiri pembelajaran
 3. Kemampuan melaksanakan hubungan antara pribadi dengan indikator:
 - a) mengembangkan sikap positif peserta didik
 - b) menampilkan kegairahan pembelajaran
 - c) mengelola interaksi prilaku dalam kelas.
 4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator
 - a) merencanakan penilaian
 - b) melaksanakan penilaian
 - c) mengelola dan memeriksa hasil penilaian
 - d) memanfaatkan hasil penilaian
 - e) melaporkan hasil penilaian.
 5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan dengan indikator :
 - a) memberikan tugas
 - b) memberikan bahan bacaan.

METODE

Jenis Penelitian. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif Dengan metode *Survey* yaitu dilakukan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian yang diisi oleh responden yang dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Serang banten.

Klasifikasi Variabel. Variabel menurut Uma Sekaran (2017:68) adalah segala sesuatu yang dapat berbeda atau bervariasi nilai. menurut Sugiyono (2018:38) variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel pada penelitian ini terbagi menjadi independent variabel dan dependent variable. Independent variables menurut Malhotra (2012:48) adalah variabel yang dimanipulasi oleh peneliti dan yang efeknya diukur dan dibandingkan. Sedangkan Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Dan dependent variables menurut Uma Sekaran (2017:69) adalah variabel yang menjadi perhatian utama kepada peneliti. kemudian menurut Sugiyono (2018:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). maka variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) yaitu terdiri dari :

1. Pelatihan (X1)

2. Disiplin (X2)
3. Sertifikasi Guru (X3)
4. Kinerja Guru (Y) Variabel terikat.

Konseptual Variabel

Definisi Konseptual Pelatihan (X1). Menurut Robert dan John (2006) dalam Sinambela (2016:170) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang ada saat ini sesuai dengan tuntutan standar organisasinya. Menurut Sikula (1976) dalam Farida Elmi (2018:61) menyatakan : Pelatihan (Training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan Terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas kerja sehari-hari (Noe, 2012:41). Dimensi pelatihan menurut Noe (2012:41) terdiri dari enam dimensi, yaitu:

1. Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada adanya suatu kendala pada SDM sehingga diputuskan perlu untuk diadakannya sebuah kegiatan pelatihan.
2. Kesiapan terhadap pelatihan. Melakukan pemeriksaan terkait kesiapan para karyawan untuk bisa mengikuti pembelajaran.
3. Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
4. Memastikan peralihan pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
5. Memilih Metode Pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan yang tepat untuk mencapai pelatihan yang efektif.
6. Mengevaluasi Program Pelatihan. Memeriksa hasil suatu program pelatihan dengan mengevaluasi keefektifannya.

Definisi Konseptual Disiplin (X2). Definisi disiplin menurut Hasibuan (2016:193) Menyatakan Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Sedangkan Menurut Sondang Siagian (2014:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Dimensi serta indicator Disiplin, diambil dari teori Singodimejo (2002) dalam Sutrisno (2016:9) sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan Perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan serta berbagai peraturan baku lainnya.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

Definisi Konseptual Sertifikasi guru (X3). Definisi sertifikasi Guru Menurut Trianto dan Titik Wulan (2018:28) Sertifikasi guru adalah bukti formal dari pemenuhan dua syarat, yaitu kualifikasi akademik minimum dan penguasaan kompetensi minimal sebagai guru, yang diberikan suatu lembaga pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi sebagai bukti formal kelayakan profesi guru, yaitu memenuhi kualifikasi pendidikan minimum dan menguasai kompetensi minimal sebagai agen pembelajaran. Menurut pendapat pakar Martinis Yamin (2017:05) mengungkapkan, sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. penilaian Sertifikasi guru dalam buku Payong (2011: 28) di mana sertifikasi guru dapat dinilai dari Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Kepribadian dan ini dijadikan penulis sebagai Dimensi dan Indikator Sertifikasi Guru.

Definisi konseptual Kinerja Guru (Y). Kinerja guru menurut Supardi (2014: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya serta keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi :

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antara pribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan Melaksanakan Pengayaan

Populasi Penelitian. Populasi adalah kumpulan dari elemen atau benda yang memiliki informasi untuk dijadikan obyek penelitian oleh peneliti dan tentang apa yang peneliti akan lakukan dalam membuat kesimpulan. Malhotra (2014 : 366). Sedangkan menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017: 53), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Target populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Guru yang berada di Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Kab. Serang Banten sebanyak 64 Guru tetap.

Sample Penelitian. Menurut Prasetyo dan Jannah (2012:119), sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:54) sampel merupakan bagian yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Terdapat dua

jenis utama desain pengambilan sampel yaitu sampel profitabilitas dan non profitabilitas. Menurut Sugiyono (2017:82) mendefinisikan *probability sampling* sebagai berikut: “Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.” Sedangkan *non probability sampling* menurut Sugiyono (2017:84) adalah sebagai berikut: “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.”. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan sampel adalah perwakilan populasi yang akan diteliti atau diperiksa. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yang ada di Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Serang Banten yang berjumlah 64 orang, karena relatif sedikit jumlah populasi, maka penulis menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel, karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan (penyimpangan terhadap nilai populasi). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian adalah 64 orang responden.

Metode Pengumpulan Data. Pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah melalui metode survei, yaitu merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Survei dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan pertanyaan tertulis berupa penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Metode Studi Kepustakaan
Merupakan upaya pengkajian teori dan informasi yang relevan dengan penelitian ini. Dilakukan dengan cara membaca buku literatur, artikel, jurnal, hasil penelitian sebelumnya serta kajian-kajian lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Metode Dokumentasi
Menurut Arikunto (2010:274), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal terkait variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya. Penulis dalam penelitian ini melakukan metode dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder yang diperoleh dari file yang dikirim email oleh staf tata usaha Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Serang Banten.
- c. Metode Observasi
Menurut Sugiyono (2017:145), metode observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian, serta mengamati keadaan lingkungan di sekitar instansi termasuk juga mengamati cara pegawai bekerja di instansi terkait yang merupakan SDM di instansi tersebut ketika melakukan aktivitas tugas-tugasnya.
- d. Metode Angket / Kuesioner
Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:170) mendefinisikan kuesioner sebagai Daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas, dan kuesioner yang diberikan secara langsung dalam penelitian dapat mengumpulkan semua respons lengkap dalam periode waktu singkat.

Pengolahan Data. Dalam Penelitian ini pengolahan data diatas akan diolah dengan melakukan analisis statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS v 25.0 menunjukkan bahwa *t-statistics* 8.712 lebih besar dari 2,00, dan nilai *coefficient* sebesar 0,265 atau 26,5% pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. Hipotesis penelitian (H_1) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru, artinya semakin baik Pelatihan akan ikut meningkatkan Kinerja Guru secara langsung. Menurut Sikula (1976) dalam Farida Elmi (2018:61) menyatakan : Pelatihan (*Training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan Terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:44) menyatakan pelatihan merupakan : Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Tujuan dan manfaat Pelatihan diantaranya meningkatkan Kualitas, produktivitas, Moral, Perkembangan Diri pegawai, meningkatkan Kinerja Guru pegawai, kompensasi tidak langsung pegawai perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai. Selanjutnya pegawai yang Pelatihnannya tinggi tentunya memiliki semangat kerja yang tinggi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elnaga dan Imran (2013), dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan”. Dimana hasil penelitian tersebut Pelatihan berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian-penelitian lain yang sejalan dengan hasil ini Harvie dan Winful (2018), Iqbal Nadiem (2014), Elnaga (2013), Athar, Rida., *et al.* (2015), Demiral Ö. (2017), Nelson Jagero (2013), Abogsesa dan Kaushik (2017), dimana semua hasil penelitian tersebut secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fakta empiris tersebut serta didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_1) dapat diterima bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru.

Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS v 25.0 menunjukkan bahwa *t-statistics* 10.836 lebih besar dari 2,00, dan nilai *coefficient* sebesar 0,286 atau 28,6% pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. Hipotesis penelitian (H_2) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru, artinya semakin baik Disiplin akan ikut meningkatkan Kinerja Guru secara langsung. Hasibuan (2016:193) Menyatakan Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut indah puji hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Guru dengan Disiplin yang tinggi tentunya akan mempunyai minat besar terhadap pekerjaannya, menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mempunyai semangat kerja yang tinggi, kesetiaan pada organisasi dan tingkat kehadiran yang tinggi. Tingginya hasil korelasi antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Guru sebesar 0,873, dan masuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat, yang artinya Disiplin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap meningkatnya Kinerja Guru. Disiplin yang tinggi dari Guru akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas, kualitas dan produktivitas kerja pegawainya. Adapun keuntungan dan manfaat Disiplin bagi Guru adalah akan diperolehnya suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan atau pegawai. Semakin tinggi Disiplin Guru dalam melaksanakan tugas dan ketepatan waktu kehadiran dan pulang kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Joyce sagita (2015), dengan judul “pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Sulawesi tengah”. Dimana Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bappeda sulawesi tengah. Penelitian-penelitian lain yang sejalan dengan hasil ini, Sugeng Sutrisn (2014), Dewi tri wijayati (2016), Mangkunegara, Anwar Prabu., dan Tinton Rumbungan (2015), Tumilaar Brigita (2015), Agung Setiawan (2013), Josephine W Gitome (2013), Catherine (2015). Dimana semua hasil penelitian tersebut secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fakta empiris tersebut serta didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) dapat diterima bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru.

Sertifikasi Guru Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS v 25.0 menunjukan bahwa *t-statistics* 6.8 lebih besar dari 2,00, dan nilai *coefficient* sebesar 0,153 atau 15,3% pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. Hipotesis penelitian (H_3) menyatakan bahwa Sertifikasi Guru berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru, artinya semakin baik Sertifikasi Guru akan ikut meningkatkan Kinerja Guru secara langsung. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dan dosen. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Trianto dan Titik Wulan (2018:28) Sertifikasi guru adalah bukti formal dari pemenuhan dua syarat, yaitu kualifikasi akademik minimum dan penguasaan kompetensi minimal sebagai guru, yang diberikan suatu lembaga pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi sebagai bukti formal kelayakan profesi guru, yaitu memenuhi kualifikasi pendidikan minimum dan menguasai kompetensi minimal sebagai agen pembelajaran.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan dalam hal ini seorang guru dituntut untuk mampu mengubah tingkah laku dirinya menjadi seorang guru yang professional, dan mampu untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya serta mampu mengajarkan pengetahuan dan wawasan kepada peserta didik. Guru dengan memiliki Sertifikasi guru yang bersangkutan telah

memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru yang akan memberikan dampak positif yaitu meningkatnya kualitas guru. Selain itu, tujuan sertifikasi guru adalah untuk Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran, Meningkatkan proses dan mutu pendidikan, Meningkatkan martabat guru, Meningkatkan profesionalisme Guru, serta Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Badruzaman (2016), dengan judul "*The Impact Of Teacher Certification On The Improvement Of Education Quality In Madrasah*". Hasil dalam penelitiannya *there is an impact on teacher certification towards improving the quality of madrasas in Palu categorized as "high*. Penelitian-penelitian lain yang sejalan dengan hasil ini, Rifqi Rahmat. *Et al.* (2017), Maria (2016), Budiman (2018), Purniadi Putra (2017), Noer Sutjipto (2016), Asnandar abubakar (2015), Noer Sutjipto (2016), Arie Supriyanto. *Et. Al* (2016), Hasnariah (2016). Dimana semua hasil penelitian tersebut secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fakta empiris tersebut serta didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_3) dapat diterima bahwa Sertifikasi Guru berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin baik Pelatihan maka Kinerja Guru akan ikut naik.
2. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin baik Disiplin maka Kinerja Guru akan ikut naik. Variabel Disiplin merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap Kinerja Guru.
3. Variabel Sertifikasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin baik Sertifikasi Guru maka Kinerja Guru akan ikut naik.

Saran. Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan beberapa kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan penulis untuk kepentingan peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nur El Falah Kubang Petir Serang Banten

1. Bagi Instansi

Hasil analisis regresi linier berganda, dan korelasi antar dimensi menunjukkan bahwa Pelatihan, Disiplin, dan Sertifikasi Guru sangat signifikan mempengaruhi Kinerja Guru, sehingga Instansi perlu melakukan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Faktor Disiplin Guru memberikan pengaruh yang paling tinggi untuk meningkatkan Kinerja Guru. Ketaatan Guru terhadap aturan perilaku yang sudah baik ditunjukkan dari hasil analisa deskriptif dengan respon yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya di dalam variabel Disiplin. Dengan demikian ketaatan Guru terhadap aturan perilaku, dan peraturan Guru yang baik perlu dipertahankan oleh Guru untuk meningkatkan Kinerja Guru.
- b) Variabel Pelatihan, dan Disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Guru, oleh karena itu keterlibatan Guru dalam fungsi organisasi, dan perhatian terhadap organisasi merupakan hal yang paling pokok untuk diperhatikan guna meningkatkan Kinerja Guru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan dari penulis agar penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam terkait variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru. Tingginya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru yang ditemui dalam penelitian ini membuka kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh lain dari variabel lainnya, seperti Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, Beban jam mengajar, Pengalaman, Kompetensi, dan Kepribadian.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Elmi, Farida. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fpg *Insurance*. Jurnal SWOT. Vol. 2, No. 2. 2017.
- Elmi, Farida., dan Harun, Efendi. Pengaruh Training, Pengembangan Karier Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Dppkad Di Pemprov Bangka-Belitung). Jurnal SWOT, Volume VII, No 1, Januari 2017.
- Elmi, Farida., T, Wicaksono., & Muhammad Havidz Aima. 2020. *The Effect Of Competence And Transformational Leadership Style On The Motivation And Its Implications On Teachers Performance At 01 And 02 North Petukangan Elementary School*. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, Vol.1 No.3, Hal. 249-261.
- Elnaga dan Imran. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1, No,1. 2013.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hepiana, Patmarina. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1. 2012.
- Hervie dan Winful. Meningkatkan Kinerja Guru melalui Pelatihan dan Pengembangan di Pelayanan Pendidikan Ghan (Studi Kasus di SMA Ebenezer). Jurnal Bisnis dan Ekonomi. 2018.
- Hesti, Purwati. Fkip Sebelas Maret Pengaruh Sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Surakarta, Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No.1 2013.
- Malhotra, Naresh. 2014. *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England.
- Margono, S. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rienaka Cipta.
- Maria. *Effect of Time work and teacher certification Commitment to work teachers of high schools*, Jurnal Internasional. 2016.

- Mulyasa. 2013. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. Eddy. 2018. Pengenalan & Aplikasi “Penelitian Sosial & Bisnis Menggunakan SPSS”. Jakarta: Adhi Sarana Nusantara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Purniadi, Putra. Pengaruh kinerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi terhadap prestasi belajar siswa di min se-kabupaten sambas. *Jurnal Pendidikan*. Vol. 1 No.1. 2017.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sinambela, Lijan P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutjipto, Noer. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Dan Motivasi Serta Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Trenggalek. *Jurnal Pendidikan*. 2016.
- Tjeng E., Said, R. L., Wandary, W. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, TBK (Studi Pada *Frontliner* Bakti BCA KCU Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 3, 2013.
- Tri, Wijayati Dewi. *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)*. *Journal International*. 2016.
- Trianto, Titik Triwulan Tutik, 2018, Sertifikasi Guru dan Upaya Kualifikasi, Kompetensi dan kesejahteraan, Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Tumilaar, Brigita. *The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT*. *Journal International*. 2015.