

## **Disiplin Kerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Guru Tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi**

Oleh:  
**Vindha Ayu Novitasari\***)  
**Hadi Sunaryo\*\***)  
**Fahrurrozi Rahman\*\*\***)

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

Universitas Islam Malang

### **Abstract**

*This study aims to describe work discipline, competence, job training, work productivity and analyze the effect of work discipline, competence, job training on the work productivity of permanent teachers at SMP Plus Corodova Banyuwangi. This study used a saturated sample, namely the permanent teachers of SMP Plus Cordova Banyuwangi, amounting to 36 people. Data collection techniques using a questionnaire with a likert scale. The work discipline variable is measured by using six indicators, competency four indicators, job training five indicators, and work productivity five indicators. The results of this study indicate that simultaneously work discipline, competence, job training have a positive and significant effect on work productivity. The results of this study also show that the work discipline variable has a positive and significant effect on teacher work productivity. The competence variable has a positive and significant effect on teacher work productivity. Job training variable has no effect on teacher work productivity.*

**Keywords: work discipline, competence, job training, and teacher work productivity**

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia menjadi elemen yang paling penting dalam segala aspek kehidupan yang memposisikan sumber daya manusia dalam fungsinya sebagai investasi pembangunan. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mengaktualisasikan dan memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu mengelola dirinya sendiri dan segala potensi eksternal untuk mencapai tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Berdasarkan pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia berperan sebagai alat manajerial untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Benjamin dkk, 2017:19).

Sumber daya manusia di era saat ini dituntut memiliki kualitas dan keterampilan yang lebih tinggi mulai dari pengetahuan, wawasan, kemampuan, dan sikap sehingga mampu beradaptasi, berdaya saing kompetitif, dan profesional dalam menghadapi perubahan global di dunia kerja. Lembaga pendidikan sebagai prioritas utama dalam mencetak dan membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Guru sebagai sumber daya manusia sekaligus aset berharga yang dimiliki oleh lembaga pendidikan berperan sebagai aktor utama dalam pembangunan sistem pendidikan yang lebih adaptif, inklusif, serta lebih tahan terhadap disrupsi yang semakin cepat.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada SMP Plus Cordova Banyuwangi, sekolah tersebut juga aktif dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas kerja guru dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi, mengadakan evaluasi mingguan guna mengontrol hasil kerja guru

selama satu minggu ke belakang dan merencanakan target kerja guru selama satu minggu ke depan, memberikan pelatihan, perekrutan guru-guru muda dengan kualifikasi pendidikan minimal sarjana, mempunyai kemampuan manajerial yang baik, serta mempunyai kemampuan IT yang mumpuni. Target SMP Plus Cordova Banyuwangi sendiri adalah memberikan layanan lembaga pendidikan yang bermutu sehingga mampu mewujudkan generasi yang *qur'ani*, mandiri, dan berprestasi.

Namun masih terdapat guru yang belum *ter-upgrade* sikap dan kemampuannya seperti terkadang terdapat guru-guru yang izin pulang sebelum waktunya dikarenakan kepentingan pekerjaan maupun kepentingan personal. Selain itu, ketidakhadiran guru-guru saat pelatihan rutin bahasa Inggris, bahasa Arab, dan kitab mewajibkan guru-guru mengejar materi pelatihan yang tertinggal dimana pelatihan-pelatihan tersebut bertujuan untuk menambah pengetahuan guru-guru sehingga dapat menyampaikan materi pembelajaran berdasarkan pada ilmu umum maupun agama. Apabila guru sering izin saat jam kerja dan kegiatan terkait pekerjaannya maka secara otomatis waktu dan proses pembelajaran juga akan berkurang dan materi pelajaran tidak dapat tersampaikan dengan optimal sehingga produktivitas kerja guru itu sendiri juga akan terganggu. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja guru yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan pelatihan kerja.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang maka rumusan masalah sebagai berikut: bagaimana deskripsi disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja guru, bagaimana disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Manfaat penelitian ini yaitu sebagai sumbangan pemikiran, pengetahuan tambahan, informasi, wawasan dalam perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang produktivitas kerja guru. Selain itu, dapat dijadikan referensi/rujukan peneliti lain yang akan meneliti topik sama serta sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan langkah yang tepat untuk diterapkan dan diimplementasikan SMP Plus Cordova ke depan terkait dengan usaha peningkatan produktivitas kerja guru dengan memperhatikan variabel penunjang yang dalam hal ini adalah disiplin kerja, kompetensi, dan pelatihan kerja guru.

### **Tinjauan Teori**

Menurut Yusuf dan Al Arif (2015:292), produktivitas kerja merupakan sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya jika dibandingkan dengan pekerjaan kemarin dan pekerjaan yang akan datang harus lebih baik dari pekerjaan hari ini.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru pasal 52 dapat didefinisikan bahwa produktivitas kerja guru diartikan sebagai pelaksanaan beban kerja guru terkait dengan pelaksanaan pembelajarannya dimana guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru merupakan perilaku guru yang berpandangan bahwa hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin begitupun hasil kerja besok harus lebih baik dari hari ini dimana hal tersebut bagian dari upaya pelaksanaan beban kerja guru terkait dengan pelaksanaan pembelajaran kepada peserta didik.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru pasal 52, indikator produktivitas kerja guru dapat dilihat dari beban kerja guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan.
- 2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.
- 3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan.
- 4) Membimbing peserta didik.
- 5) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru pasal 43, disiplin kerja guru merupakan ketaatan guru terhadap peraturan yang ditetapkan oleh satuan pendidikan, penyelenggara pendidikan, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah.

Menurut Hamali (2018:214), disiplin merupakan mental yang ada dalam diri pegawai sehingga dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan nilai-nilai pekerjaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru merupakan kesadaran akan kebijakan dan peraturan yang ada terkait dengan pekerjaan maupun tempat kerja guru yang diaktualisasikan dengan perilaku tanggung jawab, patuh, dan taat dari guru itu sendiri.

Menurut Afandi (2016:10), indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
- 4) Kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja
- 5) Target pekerjaan
- 6) Membuat laporan kerja harian

Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki dengan didukung oleh sikap kerja yang baik.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru pasal 3, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan perannya didasari dengan pengetahuan yang guru tersebut miliki.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang guru pasal 3, indikator kompetensi guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi sosial
- 4) Kompetensi profesional

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:134) serta Batjo dan Shaleh (2018:45) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu proses pemberian atau peningkatan kemampuan dan keterampilan serta penanaman atau perubahan sikap pada tenaga kerja guna membantu tenaga kerja memperbaiki kelemahan dan kemampuan kerja sebelumnya.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru pasal 5 mendefinisikan bahwa pelatihan guru adalah jenis pelatihan keprofesionalan guru yang bertujuan untuk memelihara dan/atau meningkatkan kemampuannya sebagai guru sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau perubahan kurikulum dan perkembangan masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian proses kegiatan yang diberikan sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan guru.

Menurut Dessler (2015:284), indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelatih/instruktur
- 2) Peserta pelatihan
- 3) Metode pelatihan
- 4) Materi pelatihan
- 5) Tujuan pelatihan

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka dapat meminimalisir kecerobohan, penyimpangan, maupun pelanggaran yang terjadi selama proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada guru di lingkungan kerja sehingga tingkat disiplin kerja yang dimiliki guru memiliki dampak positif pada produktivitas kerja guru itu sendiri.

Guru yang mempunyai kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, efektif, dan efisien yang ditunjukkan dengan hasil kerja atau produktivitas kerja yang maksimal.

Adanya pelatihan kerja dapat digunakan sebagai sarana peningkatan kemampuan guru dalam bekerja dan memiliki dampak positif pada produktivitas kerja guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru  
H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru  
H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru  
H4: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini berdasarkan tujuan penelitiannya termasuk penelitian verifikatif. Jenis penelitian ini berdasarkan pengendalian variabel termasuk penelitian eksperimental. Penelitian ini juga termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 guru tetap SMP Plus Cordova.

Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja guru (Y) dengan indikator:

- 1) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan.
- 2) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.
- 3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan.
- 4) Membimbing peserta didik.
- 5) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Disiplin kerja (X1) dengan indikator:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
- 4) Kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja
- 5) Target pekerjaan
- 6) Membuat laporan kerja harian

Kompetensi (X2) dengan indikator:

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi sosial
- 4) Kompetensi professional

Pelatihan kerja (X3) dengan indikator:

- 1) Pelatih/instruktur
- 2) Peserta pelatihan
- 3) Metode pelatihan
- 4) Materi pelatihan
- 5) Tujuan pelatihan

Berdasarkan sumbernya, data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan kuisioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sebelum dilakukannya pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Alat bantu analisis statistik program komputer yang digunakan dalam penelitian ini yakni IBM SPSS Statistik 25. Adapun analisis data dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini lolos uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda.

a. Hasil uji F

**Tabel 1 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Model	df	Mean Square	F	Sig.
1	1	63.117	21.039	8.535	.000 <sup>b</sup>
		78.883	2.465		
		142.000			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

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

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 8,535 > F tabel sebesar 2,892 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa variabel *independent* yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja guru. Apabila hasil uji F lolos maka model dalam penelitian ini layak digunakan artinya variabel *independent* yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan pelatihan kerja layak digunakan untuk menduga variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja guru.

b. Hasil uji t

**Tabel 2 Hasil Uji t**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.272	5.426		.787	.437
	Disiplin Kerja	.490	.115	.566	4.269	.000
	Kompetensi	.536	.199	.359	2.697	.011
	Pelatihan Kerja	-.217	.126	-.227	-1.718	.095

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis uji t yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 4,269 > t tabel yaitu 2,03693 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti bahwa variabel *independent* yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja guru.
- 2) Nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 2,697 > t tabel yaitu 2,03693 dengan taraf signifikansi 0,011 < 0,05 maka Ho ditolak dan H3 diterima yang berarti bahwa variabel *independent* yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja guru.
- 3) Nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar -1,718 < t tabel yaitu 2,03693 dengan taraf signifikansi 0,095 > 0,05 maka Ho diterima dan H4 ditolak yang berarti bahwa variabel *independent* yaitu pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja guru.

### Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja guru

Disiplin kerja diukur dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja, kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian. Kompetensi diukur dengan indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pelatihan kerja diukur dengan indikator pelatih/instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan. Produktivitas kerja guru diukur dengan indikator merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

2. Disiplin kerja, kompetensi, dan pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan variabel *independent* yaitu disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi. Dari ketiga variabel *independent* tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja guru adalah variabel kompetensi dimana variabel kompetensi terbukti mempunyai nilai paling tinggi diantara variabel *independent* lainnya.

3. Disiplin kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru

Hasil analisis data variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin meningkat pula produktivitas kerja guru.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nusran dkk (2018), Sulistyaningsih (2018), Ariani dkk (2020), dan Syafriadi (2020) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru pasal 43 mendefinisikan disiplin kerja guru adalah bentuk ketaatan guru terhadap peraturan yang ditetapkan oleh satuan pendidikan, penyelenggara pendidikan, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah. Menurut Hasibuan (2017:193) dan Sinambela (2018:334), disiplin merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

#### 4. Kompetensi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru

Hasil analisis data variabel kompetensi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi kompetensi guru maka semakin meningkat pula produktivitas kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani dan Krismadinata (2017) serta Syelviani (2018) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru pasal 1 yang menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja guru adalah kualifikasi akademik guru yaitu jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan serta sertifikasi pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Menurut Boulter dkk dalam Sutrisno (2017:6), kompetensi yang dimiliki seseorang dapat membantu dalam memberikan hasil kerja unggul dalam situasi, peran, dan pekerjaan.

#### 5. Pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru

Hasil analisis data variabel pelatihan kerja tidak memberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisah (2017) dan Aqsa (2018) yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hal tersebut disebabkan pelatihan yang dilakukan belum konsisten dan guru kurang mempraktikkan apa yang diperoleh dari pelatihan dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam pekerjaan. Menurut Notoadmodjojo dalam Haryono (2013:4), pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila terjadi suatu proses transformasi dalam diri peserta pelatihan seperti perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:134), Batjo dan Shaleh (2018:45), pelatihan merupakan suatu proses pemberian atau peningkatan kemampuan dan keterampilan serta penanaman atau perubahan sikap pada tenaga kerja guna membantu tenaga kerja memperbaiki kelemahan dan kemampuan kerja. Jadi, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi belum berhasil karena setelah mengikuti pelatihan, guru tidak mempraktikkan atau menerapkan apa yang diperoleh untuk memperbaiki cara kerja guru sehingga produktivitas kerja guru cenderung tidak mengalami perubahan atau peningkatan yang signifikan.

Adapun dalam penelitian ini, pelatihan kerja dengan indikator yaitu pelatih/instruktur dengan pernyataan “pelatih menguasai materi pelatihan”, responden mempersepsikan cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan terbuka yang diajukan peneliti terkait indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa ternyata pemateri terlalu cepat dalam menyampaikan materi sehingga tidak semua guru dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan. Menurut Dessler (2015:284), pelatih harus mampu meningkatkan motivasi peserta pelatihan dan mampu menggunakan metode partisipatif. Jadi, ketika pelatih menyampaikan materi dengan cepat

dan hanya satu arah maka peserta pelatihan cenderung bosan dan tidak dapat memahami materi pelatihan dengan maksimal.

Selain itu, pelatihan kerja dengan indikator yaitu metode pelatihan dengan pernyataan “metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan”, responden mempersepsikan cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan terbuka yang diajukan peneliti terkait metode yang paling disukai responden dapat disimpulkan bahwa ternyata metode pelatihan secara langsung/praktik yang menyenangkan dan menarik namun tetap serius dirasa membuat materi pelatihan lebih mudah dipahami oleh peserta pelatihan yang akhirnya membuat peserta pelatihan selalu semangat mengikuti pelatihan karena menurut Mangkunegara (2017:44), metode pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan peserta pelatihan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi maka dapat ditarik simpulan yaitu sebagai berikut:

1. Simpulan dari implementasi deskripsi yaitu:
  - a. Variabel disiplin kerja direfleksikan oleh indikator kepatuhan terhadap peraturan tempat kerja dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya taat pada peraturan sekolah.
  - b. Variabel kompetensi direfleksikan oleh indikator kompetensi kepribadian dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya dituntut menjadi teladan bagi peserta didik.
  - c. Variabel pelatihan kerja direfleksikan oleh indikator peserta pelatihan dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya semangat mengikuti proses pelatihan dan tujuan pelatihan dengan pernyataan yaitu pelatihan memberi keterampilan kepada saya sesuai kebutuhan pekerjaan.
  - d. Variabel produktivitas kerja direfleksikan oleh indikator membimbing peserta didik dengan pernyataan yaitu sebagai guru, saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya apabila ada hal yang belum dipahami.
2. Disiplin kerja, kompetensi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.
5. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi.

### **Saran**

1. Saran untuk peneliti selanjutnya  
Saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik sama sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi variabel produktivitas kerja guru maupun produktivitas kerja dari subjek lain untuk sebuah lembaga seperti variabel motivasi, lingkungan kerja, pengalaman, komitmen organisasi, dll.
2. Saran untuk sekolah
  - a. Perihal disiplin kerja, saran untuk sekolah adalah perlu adanya penegasan dalam aturan kerja dan perbaikan secara keseluruhan sehingga antara satu sistem dan sistem yang lain saling mendukung. Sekolah perlu meningkatkan arahan dan pengawasan terkait disiplin kerja guru. Saran untuk sekolah yaitu dengan mengubah sistem penulisan laporan kerja



harian manual menjadi sistem otomatisasi sehingga memudahkan sekolah dalam proses pengecekan dan memudahkan guru-guru dalam menulis laporan kerja harian.

- b. Perihal kompetensi, saran untuk sekolah adalah perlu membuat evaluasi bulanan guru seperti kuesioner persepsi siswa terhadap guru terkait penguasaan kelas yang dapat dijadikan bahan evaluasi. sekolah, guru-guru, dan peserta didik bebas berinovasi dan bertindak dalam proses belajar.
- c. Perihal pelatihan kerja, saran untuk sekolah adalah agar pelatihan dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan serta menggunakan metode pelatihan praktik yang menyenangkan dan menarik namun tetap serius dan tentunya melibatkan peserta pelatihan secara aktif. Saran untuk sekolah yaitu memberikan materi pelatihan tentang *creative problem solving and decision making* seperti memberikan studi kasus terkait pekerjaan guru kepada peserta pelatihan sebelum jadwal pelatihan yang nantinya akan didiskusikan bersama saat proses pelatihan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anisah, A. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Guru Pns pada SMPN 15 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(2), 1-5.
- Ariani, D., Saputri, I.P., & Suhendar, I.A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
- Aqsa, M.A. (2018). Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Smk Kansai Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(4), 251-259.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Makassar: Aksara Timur.
- Benjamin, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZHR Publishing.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*, Jakarta Barat: Indeks.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamdani, H., & Krismadinata, K. (2017). Kontribusi Kompetensi Dan Persepsi Tentang Supervisi Pembelajaran Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional dan Teknologi*, 17(2), 61-66.
- Haryono, T., & Khoiriyah, S. (2013). Pemberdayaan industri kecil dan menengah menuju kemandirian melalui pembinaan kewirausahaan. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Hasibuan, D.H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA 27 Bone. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Presiden Republik Indonesia.

- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sulistyaningsih, S. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Jember. Lisan Al-Hal: *Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 12(2), 267-284.
- Syafriadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 2(3).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syelviani, M. (2018). Analisis Pendidikan dan Kompetensi Guru Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja pada SDN 023 Tembilahan Kota. *Jurnal Analisis Manajemen*, 4(1), 37-46.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*.

**Vindha Ayu Novitasari**<sup>\*)</sup> Adalah Mahasiswa FEB Unisma

**Hadi Sunaryo**<sup>\*\*)</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

**Fahrurrozi Rahman**<sup>\*\*\*)</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma