

## PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN MENGAJAR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PINK 03 TAMBUN SELATAN BEKASI

Ricka Bonita<sup>1)</sup>, Edward Efendi Silalahi<sup>2)</sup>  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

|   |                           |                            |
|---|---------------------------|----------------------------|
| Correspondence  |                           |                            |
| Email: <a href="mailto:rickabonitaa28@gmail.com">rickabonitaa28@gmail.com</a> <sup>1)</sup> ,<br><a href="mailto:edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id">edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id</a> <sup>2)</sup> | No. Telp:                 |                            |
| Submitted: 25 Januari 2024  | Accepted: 5 Februari 2024 | Published: 6 Februari 2024 |

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan PINK 03. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 64 orang responden. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel jenuh atau *non-probability sampling*. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara simultan pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian menyarankan sekolah diharapkan mencatat kinerja guru setiap tahunnya sehingga dapat dilihat peningkatan, jika terdapat penurunan maka dapat memperbaikinya.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengalaman Mengajar, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### ABSTRACT

*This research aims to find out how much influence training, teaching experience and work discipline have on teacher performance at the PINK 03 Tambun Selatan Bekasi Foundation. The population in this research were all teachers at the PINK 03 Foundation. This research used quantitative methods. Data was collected through distributing questionnaires to 64 respondents. This research uses saturated sampling or non-probability sampling. Research data was obtained by distributing questionnaires, then processed using the SPSS version 26 application. The results of this research show that partially training has no effect on teacher performance, teaching experience has a significant effect on teacher performance, work discipline has a significant effect on teacher performance. Meanwhile, training, teaching experience and work discipline simultaneously influence teacher performance at the PINK 03 Tambun Selatan Bekasi Foundation. Based on the research results, it is recommended that schools record teacher performance every year so that improvements can be seen, and if there is a decline, they can improve it.*

**Keywords:** Training, Teaching Experience, Work Discipline, Teacher Performance

## PENDAHULUAN

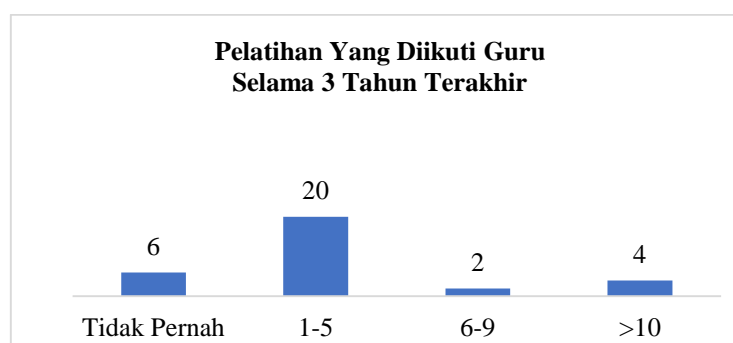
Pendidikan memegang peranan yang sangat esensial dalam hal memajukan mutu sumber daya manusia dalam suatu negara. Pendidikan adalah suatu proses mempersiapkan generasi muda untuk menjalani kehidupannya secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan hidupnya (Abidin, 2021). Pendidikan mengedepankan sumber daya yang unggul demi menyokong penyelenggaraannya dan menggapai tujuan pendidikan nasional. Dalam menentukan kemajuan suatu negara sumber daya manusia ini sangat berkontribusi, walaupun negara memiliki sumber daya alam yang melimpah, negara ini tidak dapat maju tanpa dukungan kualitas sumber daya manusianya yang baik. Guru mempunyai peran penting dalam hal pendidikan karena membantu mendidik dan membimbing siswa, membentuk karakter siswa, menjadi inspirasi bagi siswa, meningkatkan kualitas pendidikan, dan meningkatkan

kemajuan ekonomi. Oleh sebab itu, perlu adanya upaya demi meningkatkan kualitas guru dan memberikan dukungan yang cukup bagi mereka untuk menjalankan tugas mereka dengan baik demi meningkatkan kinerja yang baik (Utomo, 2019).

Standar minimal menjadi guru yang kompeten paling tidak memerlukan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Pelatihan disini berfokus demi mengisi kesenjangan kecakapan guru-guru. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir untuk membantu pekerja memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang mumpuni maka akan berkontribusi aktif dalam mendorong peningkatan akademik siswa. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang guru dalam mengajar, maka semakin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, jika guru sering mengikuti kursus pelatihan untuk mendapatkan pengalaman dan senioritas, seharusnya mereka dapat meningkatkan kinerjanya (Supriyadi et al., 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, selain pelatihan dan pengalaman, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kurangnya kedisiplinan dan ketidaktaatan pada aturan yang ada maka akan berdampak terhadap kinerjanya. Di sisi lain, aspek kedisiplinan seringkali dipandang sebelah mata, berbagai pelanggaran bisa saja dilakukan oleh kepala sekolah, guru dan siswa. Demikian pula di sekolah, lembaga pendidikan yang seharusnya menjadi rujukan peningkatan disiplin sosial ternyata tidak dapat diandalkan. Semua ini disebabkan oleh kurangnya disiplin atau kelemahan, yang antara lain memerlukan pembinaan.

Yayasan Perguruan Islam El-Nur El-Kasyaf 03, atau biasa disingkat menjadi PINK 03 adalah sebuah Lembaga dibawah naungan LP MA 'ARIF NU yang merupakan pengembangan dari YAPINK PUSAT. Madrasah ini memiliki visi "terwujudnya anak didik yang berprestasi, terampil dan unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlandaskan iman dan taqwa". Untuk mewujudkan hal tersebut maka guru perlu memiliki banyak pengalaman dan pelatihan. Pelatihan disini merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan kinerjanya para guru harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru dengan mengikuti pelatihan. Melalui pelatihan tersebut guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Berikut merupakan grafik dari hasil prasurvey mengenai pelatihan yang diikuti guru selama tahun 2021-2023.

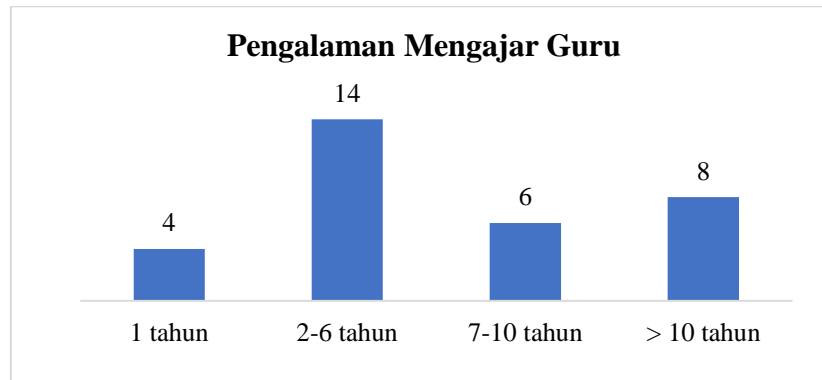


**Gambar 1.1 Pelatihan Yang Diikuti Guru Di Yayasan PINK 03**

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa tidak semua guru mengikuti pelatihan selama 3 tahun terakhir. Terdapat beberapa guru yang belum pernah mengikuti pelatihan, mayoritas guru mengikuti 1-5 pelatihan selama 3 tahun terakhir. Sedangkan agar dapat bekerja dengan baik

guru harus diberi kesempatan untuk dapat mengembangkan potensinya. Hal ini mencakup keikutsertaan rutin dalam berbagai pelatihan dan pendidikan lanjutan ditingkat cluster atau kecamatan, konferensi guru mata pelajaran, konferensi guru supervisi, kelompok kerja guru, lokakarya termasuk juga diskusi seminar dan penawaran pelatihan sumber belajar (Basri & Ashari, 2023). Pelatihan tidak lengkap tanpa pengalaman mengajar, berikut grafik dari hasil prasurvey mengenai pengalaman mengajar guru di Yayasan PINK 03.



**Gambar 1.2 Pengalaman Mengajar Guru Di Yayasan PINK 03**

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan gambar 1.2 terlihat bahwa mayoritas guru bekerja selama 2-6 tahun. Adapun terdapat 4 orang guru yang memiliki masa kerjanya baru 1 tahun. Sedangkan semakin banyak pengalaman atau masa kerja yang dimiliki maka akan menunjang kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya berbagai macam pekerjaan yang digeluti seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya. Semakin banyak pengalaman seseorang mengerjakan hal yang sama, maka semakin cepat dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini akan memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pengalaman yang didapat guru selama mengajar tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil pembelajaran di sekolah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pra survey penulis melalui wawancara dengan beberapa guru tentang kedisiplinan guru dalam mengajar hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Disiplin Kerja Guru**

| No. | Uraian Kegiatan   | Selalu | Sering | Kadang-kadang | Tidak Pernah | Jumlah |
|-----|---|--------|--------|---------------|--------------|--------|
| 1   | Patuh dan taat terhadap aturan tata tertib madrasah               | 20     | 9      | 3             | 0            | 32     |
| 2   | Bekerja sesuai prosedur/normal yang telah ditetapkan              | 11     | 21     | 0             | 0            | 32     |
| 3   | Tetap waktu sesuai jadwal yang disepakati dalam menjalankan tugas | 11     | 19     | 2             | 0            | 32     |
| 4   | Menghindari sanksi atau hukuman                                   | 9      | 18     | 5             | 0            | 32     |

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat dari hasil dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru cukup baik. Hal ini membuat para guru memiliki rasa tanggungjawab untuk menerapkan kedisiplinan. Namun demikian, kinerja guru masih belum maksimal seperti apa yang diharapkan. Hal ini terbukti dari hasil pra survey penulis tentang kinerja guru yang menunjukkan masih banyak

kinerja guru yang belum memuaskan baik mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran, dalam kegiatan belajar mengajar yang kurang menerapkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan, kurang inovatif dalam pembelajaran maupun dalam kegiatan evaluasi pembelajaran, maupun kinerja guru dalam hal pemanfaatan media pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Untuk lebih jelasnya, itu dapat dilihat hasil pra-survey penulis terhadap 32 orang guru tentang kinerja guru dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Tentang Kinerja Guru**

| No. | Pernyataan  | Selalu | Sering | Kadang-kadang | Tidak Pernah | Jumlah |
|-----|---|--------|--------|---------------|--------------|--------|
| 1   | Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya                   | 5      | 15     | 7             | 5            | 32     |
| 2   | Menyusun program pengajaran (RPP)                                 | 8      | 12     | 8             | 4            | 32     |
| 3   | Melakukan proses belajar mengajar                                 | 9      | 14     | 5             | 4            | 32     |
| 4   | Penugasan materi yang akan diajarkan                              | 8      | 11     | 9             | 4            | 32     |
| 5   | Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik                        | 10     | 12     | 6             | 4            | 32     |
| 6   | Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya | 6      | 14     | 8             | 4            | 32     |
| 7   | Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar          | 7      | 15     | 8             | 2            | 32     |

Sumber : 32 Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi

Berdasarkan tabel 1.2 masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru secara maksimal. Pekerja dikatakan disiplin jika menjalankan semua peraturan sesuai peraturan yang ada dan agar visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu terkait kinerja yang diteliti oleh (Rahmawati et al., 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar; (Sudarso et al., 2022) kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja terhadap Guru SMA Swasta Di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor dan penelitian yang dilakukan oleh (Prastika & Wahjoedi, 2022) bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengalaman mengajar. Berdasarkan data-data diatas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana masalah tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi**”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur terstruktur dan metedis untuk mengajarkan pengetahuan dan kemampuan teknis kepada karyawan operasional untuk tugas-tugas tertentu (Bahasoan & Dwinanda, 2022).

### Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar guru adalah jumlah tahun guru itu bekerja sebagai guru atau pengalamannya dalam mengajar mata pelajaran atau kelas tertentu menunjukkan pengalaman mengajarnya (Kurniawati, 2018).

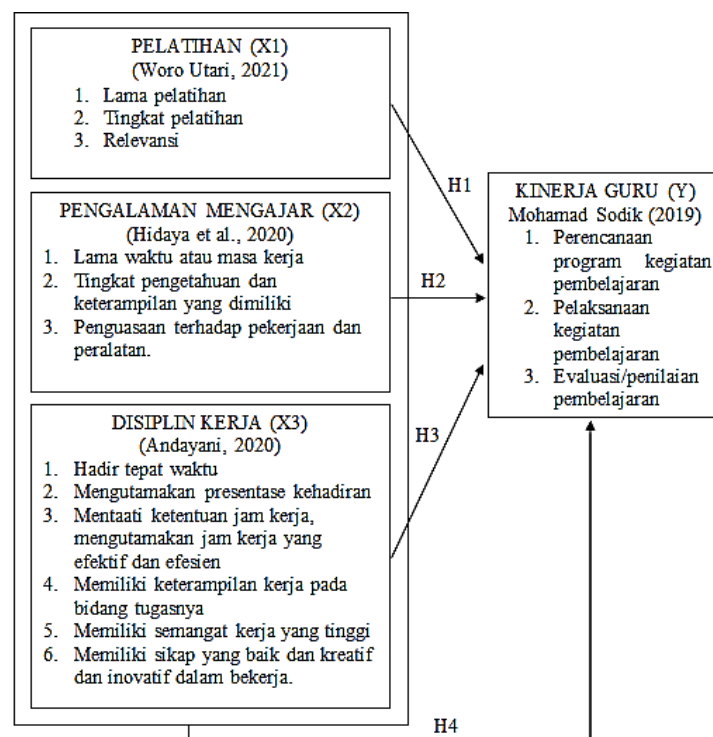
### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan individu untuk mengikuti dan mematuhi seluruh peraturan organisasi, pencapaian tujuan organisasi akan dipercepat dengan disiplin guru yang efektif, namun disiplin guru yang tidak efektif akan menjadi penghalang dan menyebabkan pencapaian tujuan menjadi lebih lambat (Arif et al., 2020).

### Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai seorang pendidik dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya, dengan memperhatikan keterampilan, pengalaman, keikhlasan, dan keterbatasan waktu (Basri & Ashari, 2023).

### Kerangka Penelitian



### Hipotesis :

H<sub>1</sub> : Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>2</sub> : Diduga pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>3</sub> : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>4</sub> : Diduga pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan desain deskriptif, artinya mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang suatu fenomena dengan mendeskripsikan sejumlah faktor yang terkait dengan penelitian. Variabel dependen (terikat) dan independen (bebas) dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel-variabel ini dapat diklasifikasikan menjadi independen dan dependen. Variabel independen yang dianalisis pada penelitian ini yaitu pelatihan, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja. Sedangkan, kinerja guru merupakan variabel dependen yang diteliti.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Guru Yayasan PINK 03 sebanyak 64 orang. Data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan data primer. Kuesioner dan observasi merupakan dua jenis sumber data primer yang digunakan pada penelitian ini. Untuk memastikan hasilnya akurat dan dapat dipercaya, penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang digunakan dalam penelitiannya. Dalam mengumpulkan informasi yang akan dianalisis kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan dikembangkan dan disebarakan kepada para responden. Teknik pengolahan data dari hasil yang telah dikumpulkan menggunakan perangkat lunak yaitu SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 64                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.40182444              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .107                    |
|                                  | Positive       | .107                    |
|                                  | Negative       | -.098                   |
| Test Statistic                   |                | .107                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .064 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

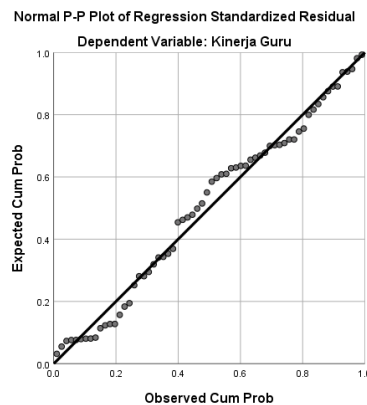
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

Berdasarkan pada tabel diatas pada hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel pelatihan, pengalaman mengajar, disiplin kerja dan kinerja guru sebesar 0.064. Berdasarkan persyaratan indikasi normalitas yaitu 0.05. Sehingga dinyatakan data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Selain itu, hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS melalui model P-Plot adalah sebagai berikut:



**Gambar Grafik P-Plot**

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka hal tersebut menunjukkan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah perubahan dua atau lebih variabel bebas yang berperan sebagai prediktor akan meningkatkan atau menurunkan variabel terikat. Sebagaimana disebutkan, analisis regresi linier multivariat digunakan dengan lebih dari dua variabel independen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda :

**Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)          | -5.341                      | 2.880      |                           | -1.855 | .069 |                         |       |
|                           | Pelatihan           | -.082                       | .064       | -.073                     | -1.282 | .205 | .676                    | 1.479 |
|                           | Pengalaman Mengajar | .401                        | .131       | .342                      | 3.049  | .003 | .174                    | 5.745 |
|                           | Disiplin Kerja      | .726                        | .121       | .650                      | 6.008  | .000 | .187                    | 5.335 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas diperoleh nilai konstan a = -5.341, b<sup>1</sup> = -0,082, b<sup>2</sup> = 0,401, dan b<sup>3</sup> = 0,726. Berdasarkan perolehan angka tersebut maka dapat dihitung persamaannya.

Persamaan hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

$$Y = -5.341 + -0,082 + 0,401 + 0,726$$

Maka persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan yaitu :

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi yaitu sebesar -5.341 artinya apabila pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka kinerja guru mengalami penurunan. Temuan ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Andi et al., 2021), (Devitria et al., 2019) dan (Sari, 2023) yang menghasilkan nilai konstantanya negatif. Hal ini

disebabkan karena variabel independen sangat sensitif terhadap variabel dependen. Jurnal tersebut kemudian menyatakan bahwa selama model regresi yang diuji menganut asumsi klasik, konstanta negatif tidak menjadi masalah dan dapat diabaikan.

2. Nilai  $b^1$  sebesar -0,082 pada variabel Pelatihan (X1) adalah bernilai negatif, maka disimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Nilai  $b^2$  sebesar 0,401 Variabel Pengalaman Mengajar (X2) adalah bernilai positif, maka disimpulkan bahwa pengalaman mengajar memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
4. Nilai  $b^3$  sebesar 0,726 Variabel Disiplin Kerja (X3) adalah bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
5. Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi pelatihan (-0,082), pengalaman mengajar (0,401) dan disiplin kerja (0,726); karena  $0,726 > 0,401$  dan  $-0,082$  maka disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.

### Uji parsial (Uji t)

Hubungan parsial antara variabel independen dengan variabel terkait dipastikan melalui penggunaan uji t. Pada tingkat signifikansi 5%. Ho: Tidak ada bedanya bagaimana variabel x dan y dihubungkan satu sama lain. Sudah menjadi fakta umum bahwa variabel x dan y terhubung dalam beberapa cara. Penerimaan Ho tergantung pada t hitung dan t tabel. Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jika  $p < 0,05$  maka Ho ditolak. Ho diterima jika  $p > 0,05$ .

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)**

|       |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1     | (Constant)          | -5.341                      | 2.880      |                           | -1.855 | .069 |
|       | Pelatihan           | -.082                       | .064       | -.073                     | -1.282 | .205 |
|       | Pengalaman Mengajar | .401                        | .131       | .342                      | 3.049  | .003 |
|       | Disiplin Kerja      | .726                        | .121       | .650                      | 6.008  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

Pada tabel diatas memaparkan apakah terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara parsial melalui hipotesis yang diuji yaitu :

1. Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t) Variabel Pelatihan (X1)  
Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $-1.282 < t_{tabel} 2.00030$  dengan signifikan  $0.205 > 0.05$ . Sehingga disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, hal ini menyatakan variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
2. Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji T) Variabel Pengalaman Mengajar (X2)  
Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman mengajar memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3.049 > t_{tabel} 2.00030$  dengan signifikan  $0.003 < 0.05$ . Sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menyatakan variabel pengalaman mengajar berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
3. Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X3)  
Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $6.008 > t_{tabel} 2.00030$  dengan signifikan  $0.000 < 0.05$ . Sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

### Uji Simultan (Uji F)

Melakukan uji F, yang menentukan apakah secara simultan pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Ini akan berbentuk persamaan fungsional,  $F(X) = Y$ , jika dinyatakan secara sistematis. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menurut uji F.

**Tabel Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 2711.576       | 3  | 903.859     | 131.899 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 411.159        | 60 | 6.853       |         |                   |
|                    | Total      | 3122.734       | 63 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Pengalaman Mengajar

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

Pada tabel diatas terlihat jika nilai F hitung adalah  $131.899 > 2.76$  Dengan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengalaman mengajar maupun disiplin kerja memiliki pengaruh tinggi pada kinerja guru.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Square

Model regresi dengan koefisien determinasi yang menurun atau nol tidak dapat menjelaskan variabel terikat karena variabel bebas mempunyai pengaruh yang kecil. Hal ini disebabkan karena koefisien determinasinya yang semakin menurun. Tetapi jika nilai  $R^2$  relatif hampir menyentuh angka 100%, maka variabel independen dalam model hampir seluruhnya menjelaskan bagaimana perubahan variabel bebas terhadap variabel yang diteliti (variabel terikat).

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Square**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .932 <sup>a</sup> | .868     | .862              | 2.618                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Pengalaman Mengajar

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.868 (86,8%) yang berarti bahwa perubahan variabel dependen yaitu Kinerja Guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi ini dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Disiplin Kerja sebesar 86,8% sedangkan sisanya yaitu ( $100\% - 86,8\% = 23,2\%$ ). Maka dari 23,2% ini dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji secara parsial (Uji t) dengan hasil menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru

dengan hasil yang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $-1.282 < t_{tabel}$  2.00030 dengan signifikan  $0.205 > 0.05$ . Berdasarkan sebaran pernyataan kuesioner yang diperoleh, ditinjau dari 3 indikator pelatihan, yaitu lama pelatihan, relevansi dan tingkat pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat pada tanggapan responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan pada kuesioner yang disampaikan sesuai indikator pelatihan. Maka dapat disimpulkan semakin baik/buruk pelatihan yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dila et al., 2020), (Aisyah et al., 2022) dan (Putra et al., 2019) dimana secara parsial Pelatihan (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

## 2. Pengaruh Pengalaman Mengajar (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji secara parsial (Uji t) dengan hasil menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil yang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3.049 > t_{tabel}$  2.00030 dengan signifikan  $0.003 < 0.05$ . Berdasarkan sebaran pernyataan kuesioner yang diperoleh, ditinjau dari 3 indikator pengalaman mengajar, yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penugasan terhadap pekerjaan dan peralatan. Maka, dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru. Terlihat pada tanggapan sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner yang disampaikan sesuai indikator pengalaman mengajar. Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat bekerja dengan baik dengan pengalaman kerja yang dimiliki dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan saat ini sehingga pengalaman mengajar berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prastika & Wahjoedi, 2022), (Ibrahim et al., 2021) dan (Isbat et al., 2021). Dimana secara parsial Pengalaman Mengajar (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji secara parsial (uji t) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil yang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $6.008 > t_{tabel}$  2.00030 dengan signifikan  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan sebaran pernyataan kuesioner yang diperoleh, ditinjau dari 6 indikator disiplin kerja, yaitu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki sikap yang baik kreatif dan inovatif dalam bekerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Terlihat pada tanggapan responden, dimana sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner yang disampaikan sesuai indikator disiplin kerja. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk menghindari pemborosan waktu dan tenaga serta meningkatkan hasil kerja semaksimal mungkin. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Sihotang, 2022), (Sudarso et al., 2022) dan (Nurfadilah & Farihah, 2021) dimana secara parsial Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### 4. Pengaruh Pelatihan (X1), Pengalaman Mengajar (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji f) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  131.899  $> F_{tabel}$  2.76 dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.868 (86,8%) yang berarti bahwa perubahan variabel dependen yaitu Kinerja Guru ini dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Disiplin Kerja sebesar 86,8% sedangkan sisanya yaitu  $(100\% - 86,8\% = 23,2\%)$ . Maka dari 23,2% ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Maka, penelitian yang dilakukan ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Isbat et al., 2021), (Sudarso et al., 2022) dan (Putri, 2018) dimana secara simultan pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan uji dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar  $-1.282 < t_{tabel}$  2.00030 dan nilai signifikan sebesar  $0.205 > 0.05$  yang berarti pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
2. Pada variabel pengalaman mengajar secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.049 > t_{tabel}$  2.00030 dan nilai signifikan sebesar  $0.003 < 0.05$  yang berarti pengalaman mengajar memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
3. Pada variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar  $6.008 > t_{tabel}$  2.00030 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti pengalaman mengajar memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi.
4. Pada variabel pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan  $f_{hitung}$  sebesar  $131.899 > f_{tabel}$  2.76 yang berarti secara bersama sama pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan PINK 03 Tambun Selatan Bekasi.

#### REFERENSI

- Abidin, A. M. (2021). Pendidikan Moral Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Islam. *Jurnal Paris Langkis*, 2(1), 57–67. <https://doi.org/10.37304/paris.v2i1.3282>
- Aisyah, S., Nasrul, H. W., & Hamta, F. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Pusat Keunggulan Kota Batam. 2(4), 545–554. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/article/view/5164>
- Andi Ummi Rahmah, A Niniek F Lantara, M. W. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Kabupaten Gowa. 4(3). <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/695>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139–152. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1150>
- Basri, S., & Ashari, A. (2023). Peran Supervisi dan Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 267–284. <https://doi.org/https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1287>
- Devitria, R., Wulandari, R., & Elfia, M. (2019). Vol. 1 No.4 Edisi 2 Juli 2019 <http://jurnal.ensiklopediaku.org> Ensiklopedia of Journal. *Jurnal EMBA*, 1(4), 153–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.33559/eoj.v1i4.216>
- Dila Novri Santika, Hayati, A. M. (2020). Pengaruh Kegiatan Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 28 Merangin. *Jurnal Ekopendia*, 5, 90–102. <http://journal.stkipypmbangko.ac.id/index.php/ekopendia/article/view/321>
- Ibrahim, Wibowo, W. S., Sukma, I. H., Pratama, Y., & Caesario, Y. (2021). Pengaruh Kepribadian, Profesionalisme Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mandailing Natal. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 170–178. <https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i2.3374>
- Isbat, M., Yunus, M., & As, H. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Segeri Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmiah Pena*, 13, 37–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.54776/jip.v13i2.286>
- Kurniawati, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Bengkulu Selatan. *Al-Nizam*, 3(1), 46–54. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29300/nz.v3i1.1846>
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Prastika, T. D., & Wahjoedi, W. (2022). Pengaruh Upaya Peningkatan Kompetensi Diri dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA di Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 15(2), 114–123. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jpe/article/view/30444>
- Putra, Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343. <https://doi.org/https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/485>
- Putri, R. (2018). *Influence of Teaching Experience and Work Discipline to Performance of Teachers in SMK Labor Binaan FKIP Universitas Riau Pekanbaru*. 1–11. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFKIP/article/view/12604>
- Rahmawati, E., Kholid, I., & Riyuzen, R. (2021). The Effect of Training and Teaching Experiences on the Performance of Elementary School Teachers. *Journal of Contemporary Islamic Education*, 1(2), 154–164. <https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/cie/article/view/1696>
- Sari, D. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya guru pada MAS Athoriyah Cikatomas mengalami permasalahan . Dimana pengalaman kerja MAS Athoriyah

- Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya merup. 3.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.92>
- Sihaloho, S., & Sihotang, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Sd Santo Antonius 1 Dan 2 Medan. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi (SMA) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan, 1*, 224–238. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/SMA/article/view/2209>
- Sudarso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(3), 960–964. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.525>
- Supriyadi, S., Chamariyah, C., & Utari, W. (2023). Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sma Negeri I Torjun Kabupaten Sampang. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik), 6*(1), 83–92. <https://doi.org/10.37504/map.v6i1.508>
- Utomo, S. S. (2019). Guru Di Era Revolusi Industri 4.0. *Lumbung Pustaka UNY (UNY Repository), 13*(1), 104–116. [https://core.ac.uk/display/226948862?utm\\_source=pdf&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=pdf-decoration-v1](https://core.ac.uk/display/226948862?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1)