

The Influence Of Training, Work Planning And Work Discipline On Teacher Quality At Mts. Negeri 1 Muara Enim

Pengaruh Pelatihan, Perencanaan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Guru Pada Mts. Negeri 1 Muara Enim

Jumianah.abdullah ¹⁾, Sulbahri Madjir ²⁾, Harun Samsuddin ³⁾

¹⁾ Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

²⁾ Postgraduate Program of Serelo Lahat University

Email: ¹⁾ anahkemenag@gmail.com, ²⁾ madjirsulbahri@gmail.com, ³⁾ hariseno65@gmail.com

How to Cite :

Jumianah, J., Madjir, S. Samsuddin, H. (2023). The Influence Of Training, Work Planning And Work Discipline On Teacher Quality At Mts. Negeri 1 Muara Enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [29 Oktober 2023]

Revised [10 Desember 2023]

Accepted [20 Desember 2023]

KEYWORDS

Training, work planning, work discipline, and quality

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, perencanaan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kualitas guru MTS Negeri 1 Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian didapat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas guru MTS Negeri 1 Muara Enim, perencanaan kerja berpengaruh signifikan guru MTS Negeri 1 Muara Enim disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap guru MTS Negeri 1 Muara Enim. pelatihan, perencanaan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap guru MTS Negeri 1 Muara Enim.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of training, work planning and work discipline both partially and simultaneously on the quality of MTS Negeri 1 Muara Enim teachers. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, coefficient of determination, partial tests and simultaneous tests. The research results showed that training had a significant influence on the quality of MTS Negeri 1 Muara Enim teachers, work planning had a significant influence on MTS Negeri 1 Muara Enim teachers, work discipline had a significant influence on MTS Negeri 1 Muara Enim teachers. training, work planning and work discipline have a significant influence together on MTS Negeri 1 Muara Enim teachers.

PENDAHULUAN

Pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Pelatihan adalah

proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauhmana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebagai hasil dari proses pelatihan. Keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri.

Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah suatu pernyataan tentang apa hasil yang ingin dicapai dalam pelaksanaan suatu pelatihan. Tujuan pelatihan sebagai pernyataan yang menguraikan suatu perubahan yang diusulkan akan terjadi pada diri peserta pelatihan, yaitu perubahan setelah peserta pelatihan menyelesaikan pengalaman belajarnya dalam pelatihan lebih lengkap, tujuan pelatihan dapat diberi arti sebagai suatu rumusan tentang hasil yaitu keluaran dan dampak yang ingin dicapai oleh pelatihan. Mengacu pada pengertian diatas maka dapat dikemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah deskripsi tentang perilaku yang diharapkan dapat dicapai oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan.

Tujuan ini di pandang sebagai tolak ukur yang akurat untuk pencapaian hasil suatu pelatihan. Tujuan dapat berbentuk verbal (lisan) dan/atau non verbal (tulisan). Tujuan tertulis secara jelas lebih baik dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan dibandingkan dengan tujuan lisan. Perencanaan adalah tugas seorang pimpinan untuk menentukan pilihan dari berbagai alternatif, kebijaksanaan, prosedur dan program. Perencanaan adalah suatu pengambilan keputusan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan merupakan langkah –langkah sebelum kegiatan dilaksanakan. Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perencanaan merupakan hal yang paling penting dari manajemen kinerja.

Karena perencanaan kinerja adalah sebuah proses dimana pegawai dan pimpinan bekerja sama untuk menentukan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai selanjutnya dengan adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan melihat kedepan untuk memaksimalkan kinerja di masa mendatang, bukan menganalisis kinerja yang telah lalu dan tak dapat diubah lagi. Peningkatan kinerja yang sesungguhnya dapat diwujudkan dengan mengarahkan pegawai ke sasaran yang sesungguhnya dan kemudian tidak menghalang-halangnya. Selain pengawasan kerja, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kualitas guru tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja sedara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peneliti melihat masih kurangnya kesadaran guru dalam membuat laporan kinerja bulanan guru tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada objek penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 1 Muara Enim, masih sedikitnya guru yang sudah mengikuti program pelatihan, selain pelatihan yang masih kurang, perencanaan kerja juga belum terarah dengan baik hal ini dapat dilihat pada masih simpang siurnya rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan dan belum terjalannya komunikasi dengan baik, selain pelatihan dan perencanaan kerja yang masih kurang, disiplin kerja guru pun masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih ada guru yang terlambat membuat laporan kinerja bulanan guru, serta masih adanya guru yang terlambat datang dan tidak menggunakan atribut kerja yang lengkap, hal ini apabila dibiarkan maka akan berdampak pada semakin menurunnya kinerja guru tersebut.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 238) pelatihan adalah Sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien.

Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada guru dengan harapan guru dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perencanaan Kerja

Menurut Husein Umar (2009:65) "Perencanaan Kerja adalah suatu proses yang tidak pernah berakhir, apabila rencana telah ditetapkan, maka dokumen mengenai perencanaan yang terkait harus diimplementasikan. Karena perencanaan atau Perencanaan Kerja adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa."

Menurut M. Nafarin (2009:4) "Perencanaan Kerja adalah tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang dalam mencapai tujuan yang diinginkan."

Menurut Gunawan Adisaputro (2010:89) "Perencanaan Kerja adalah hasil proses perencanaan berupa daftar ketetapan tentang langkah tindakan pada masa depan menyangkut kegiatan apa, siapa pelaksananya, di mana, kapan jadwalnya dan berapa sumber daya yang akan digunakan, serta berbagai keterangan mengenai tolak ukurnya, dalam rangka mencapai hasil. Rencana digunakan manajemen untuk pedoman pengarahan kegiatan dan juga sebagai titik tolak proses pengendalian.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah "suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan "suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi". Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Kualitas Guru

Pengertian kualitas guru terdiri dari dua kata yakni kualitas dan guru. bila kedua kata tersebut diuraikan terpisah, dalam kamus umum bahasa Indonesia kata kualitas adalah kualitas. Sedangkan dalam kamus Indonesia pengertian kualitas adalah mutu. Menurut PP No. 59/1951 pasal 1 huruf (a) peraturan tentang pengangkatan Pegawai Negeri L. N. No. 89/1951 berbunyi ; "pegawai adalah orang yang memegang jabatan negeri tidak bersifat sementara dan gajinya dibayar dari Anggaran Negara menurut peraturan gaji yang berlaku.

Menurut Undang-undang No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 1 huruf (a) yang berbunyi : "Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku, diangkatnya oleh pejabat yang berwenang dan serahi tugas dalam jabatan negeri/serahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan undang-undang atau peraturan dan digaji menurut perundangan-undang yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diukur langsung oleh peneliti dengan menyebar pertanyaan yang berisikan tentang inovasi, kualitas produk dan kinerja perusahaan. Survey dilakukan menyebar kuesioner baik secara online maupun off line kepada Guru MTs Negeri 1 Muara Enim

Data Sekunder

Menurut (Umar, 2013:42) data sekunder adalah: "Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel- tabel atau diagram- diagram". Dengan kata lain bahwa data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri 1 Muara Enim yang berjumlah 53 orang. Dengan demikian jumlah sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini diantaranya ialah

- a. Wawancara (interview) Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi pada kesempatan lain.
- b. Kuesioner
Kuesioner berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Instrumen penelitian yang menggunakan skalalickert dapat dibuat dalam bentuk daftar checklist atau pilihan ganda.
- c. Dokumen Dokumen dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan, jurnal ilmiah, koran, website, dan lain-lain

Uji Hipotesis

Analisis Linier Berganda Analisis yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang merupakan analisis tentang hubungan antara satu independent variabel dengan dua atau lebih dependent variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kualitas Guru

X 1 : Pelatihan Kerja

A : Koefien Regresi (Konstanta)

X2 : Disiplin Kerja

β_1 : Koefien Regresi Pelatihan Kerja

β_2 : Koefien Regresi Disiplin Kerja

Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Syarat yang harus diperhatikan dalam menganalisa hasil uji-t adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka suatu variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.
- 2) Jika harga t -hitung $> t$ -tabel, maka dikatakan signifikan dan sebaliknya t -hitung $< t$ -tabel, maka dikatakan tidak signifikan.

$$t = \frac{X - \mu_0}{S/\sqrt{n}}$$

t = nilai t yang dihitung

X = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang di hipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel.

Uji koefien secara bersama-sama (Uji F)

Uji F adalah ujian signifikansi persamaan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel berikat (Y).

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.
- 2) Jika F dihitung $> F$ tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (pelatihan, perencanaan kerja, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kualitas guru MTs Negeri 1 Muara Enim). Koefisien Determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien Determinasi (r^2) dinyatakan dalam persentasi, nilai yang mendekati satu berarti variasi variabel untuk memprediksi variabel- variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (timeseries) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Guru

Dari hasil analisa data variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung $9,166 > t$ tabel $2,100$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai koefisien β dari variabel Pelatihan Kerja bernilai positif yaitu $1,006$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, atau dengan kata lain secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Guru. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan untuk Guru secara positif mampu meningkatkan Kualitas pada Guru itu sendiri. Artinya semakin banyak pelatihan yang digelar untuk Guru MTs Negeri 1 Muara Enim, maka semakin meningkat juga Kualitas yang diperoleh dari Guru.

Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan Guru. Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. Kemampuan berpikir juga menentukan keberhasilan pelatihan.

Seorang Guru yang berpikir untuk menemukan pemahaman dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. Sikap juga menentukan keberhasilan pelatihan. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Faktor terakhir adalah kecakapan. Kecakapan yang dimiliki seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti, sehingga Kualitas dapat dicapai dengan maksimal.

Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para Guru atas budaya dan para pesaing luar, membantu para Guru yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para Guru untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya Madrasah menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran. Dengan memberikan cara-cara baru bagi para Guru untuk memberikan kontribusi bagi Madrasah pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para Guru untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para Guru untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan Kualitas Guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga Guru menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi Guru MTs Negeri 1 Muara Enim.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuni Astuti (2019) yang melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Kendal". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru.

Pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Kualitas Guru

Dari hasil analisa data variabel perencanaan kerja memiliki nilai t hitung $5,105 > t$ tabel $2,100$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai koefisien β dari variabel Perencanaan Kerja bernilai positif yaitu $0,176$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, atau dengan kata lain secara parsial perencanaan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Guru. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa perencanaan kerja bagi Guru secara positif mampu meningkatkan Kualitas pada Guru itu sendiri. Artinya semakin tinggi kualitas perencanaan kerja Guru MTs Negeri 1 Muara Enim, maka semakin meningkat juga Kualitas yang diperoleh dari Guru. Dengan adanya perencanaan kerja yang baik, maka untuk mendapatkan sesuatu tujuan pembelajaran dapat lebih terorganisir sehingga meminimalisir ketidakpastian dan masalah yang akan terjadi sehingga guru dapat mengambil Tindakan-tindakan yang diperlukan agar pelaksanaan pembelajaran dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Seorang guru yang berkompeten, mampu mengevaluasi penyimpangan-penyimpangan yang mungkin dapat terjadi, oleh karena itu diperlukannya penetapan standar dan pengawasan kualitas. Perencanaan kerja diartikan jika guru telah membuat daftar ketetapan tentang Langkah

Tindakan masa depan menyangkut kegiatan apa sampai jadwalnya dan sumber daya yang akan digunakan serta berbagai keterangan mengenai tolak ukurnya dalam rangka mencapai hasil yakni tujuan pembelajaran. Semua rencana kegiatan terkait ketugasan guru baik melaksanakan pembelajaran, menyelesaikan administrasi guru, melaksanakan pengembangan diri, dan kegiatan lain yang masih terkait dengan tugas profesional seorang guru dapat ditulis dan dijadikan buku pedoman guru dalam melaksanakan tugas.

Dalam usaha meningkatkan Kualitas kerja Guru, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan perencanaan kerja Guru. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki perencanaan yang matang. Untuk mengusahakan perencanaan kerja berjalan lancar, maka dilakukannya pengawasan terhadap pembuatan perencanaan kerja yang dilakukan oleh guru MTs Negeri 1 Muara Enim. Maka pembuatan perangkat pembelajaran menjadi indikator dari perencanaan kerja yang dilaksanakan oleh guru di MTs Negeri 1 Muara Enim. Rasa berganggjawab dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran dan melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan rencana pembelajaran dinilai dapat meningkatkan kualitas seorang guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khayatun Nufus Syauqy (2021) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kemampuan Merancang Pembelajaran Terhadap Kualitas Pembelajaran Di MTs dan MA Khazanah Kebajikan". Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kemampuan merancang pembelajaran terhadap kualitas pembelajaran.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Guru

Dari hasil analisa data variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung $2,379 > t$ tabel $2,100$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai koefisien β dari variabel Pelatihan Kerja bernilai positif yaitu $2,294$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, atau dengan kata lain secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Guru. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja untuk Guru secara positif mampu meningkatkan Kualitas pada Guru itu sendiri. Artinya semakin tinggi kualitas disiplin kerja Guru MTs Negeri 1 Muara Enim, maka semakin meningkat juga Kualitas yang diperoleh dari Guru. Kedisiplinan diartikan jika Guru selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan Madrasah dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan Guru diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Guru dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi Madrasah. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja Guru menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu Madrasah dikatakan baik, jika sebagian besar Guru menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik Guru supaya menaati semua peraturan Madrasah. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua Guru. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi Guru.

Tanpa dukungan disiplin Guru yang baik, sulit bagi Madrasah untuk mewujudkan tujuannya. Dalam usaha meningkatkan Kualitas kerja Guru, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja Guru. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila Guru tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk

mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman yang sesuai dari Madrasah tersebut.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu Guru bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan Guru ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap Guru yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para Guru selama dalam Madrasah dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan Madrasah dan mengikuti cara kerja yang ditentukan Madrasah. Rasa bertanggungjawab juga merupakan indikator dari disiplin kerja. Seorang Guru yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam Madrasah, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga Kualitas Guru dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wasiatul Rifah (2016) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak". Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji.

Pengaruh Pelatihan, Perencanaan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 didapat Koefisien Determinasi Berganda (R^2) sebesar $R^2 = 0,845$, artinya bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Kualitas Guru sebesar 84,5 %. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0.919 Ini Berarti Bahwa Hubungan Pelatihan, Perencanaan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kualitas Guru (Y) sangat erat. Secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (Uji Simultan) menunjukkan F_{hitung} sebesar 49,222 sedangkan F_{tabel} $49,222 > 3,52$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Pelatihan, Perencanaan Kerja dan disiplin kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kualitas Guru.

Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh Guru MTs Negeri 1 Muara Enim. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam meningkatkan Kualitas kerja Guru, MTs Negeri 1 Muara Enim harus memperhatikan pelatihan kerja, perencanaan kerja dan disiplin kerja. Seorang Guru yang telah mengikuti pelatihan, merencanakan suatu pembelajaran dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki Kualitas yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi Guru MTs Negeri 1 Muara Enim dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan perencanaan kerja dinilai membuat kinerja suatu guru dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta disiplin kerja sangat diperlukan di MTs Negeri 1 Muara Enim agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Apabila Guru MTs Negeri 1 Muara Enim tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atisama Zega (2015) yang melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pelatihan

dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara". Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Bahwa Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Guru
2. Perencanaan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kualitas guru.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Guru

Saran

Disarankan bagi instansi pendidikan hendaknya memberikan perhatian lebih kepada pelatihan, perencanaan kerja dan disiplin kerja untuk membantu dalam mengembangkan kualitas guru sehingga tujuan pelayanan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dan untuk para guru diharapkan agar lebih giat dalam melakukan pelatihan, perencanaan kerja dan disiplin dalam bekerja hal ini dilakukan agar guru lebih professional lagi serta selalu berusaha yang terbaik, jujur dan bertanggungjawab pada tugas madrasah karena pihak madrasah sudah memberikan segala fasilitas yang menguntungkan untuk Guru.

Disisi lain para guru harus bersikap terbuka kepada pihak madrasah yang dinilai kurang menguntungkan terhadap kualitas guru sehingga tidak ada yang merasa terzalimi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardy, Norvan. (2017). Desain Pembelajaran Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, (2013), Prosedur Penelitian. Jakarta : Bumi Aksa
- Silalahi, Alberts. (2010). Pengukuran Kualitas Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, PT. Raja Gafindo Persada, Jakarta
- Anoraga. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Arifin, Barnawi dan Mohammad. (2004). Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Hasibuhan, Malayu Sp. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta
- Hikmat. (2009). Manajemen Pendidikan. Bandung: CV Pustaka Setia
- Majid, Abdul. (2015). Strategi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono (2013). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineke Cipta
- Musfah, Jegen. (2011). Peningkatan Kompetensi Guru. Jakarta: Kencana

- Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press
- Robbins, S.P.. (2006). Perilaku organisasi. PT Indeks Kelompok Gramedia:edisi 10
- Rulitawati. dkk. (2020). Model Pengelolaan Kinerja Guru. Palembang: Penerbit Tunas Gemilang Press
- Santoso, S. (2012). Analisa SPSS Pada Statistik. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Simamora, Bilson. (2004). Panduan Riset Prilaku Konsumen. Jakarta : Gramedia
- Sugiyono (2013). Prosedur Penelitian, Jakarta : Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto (2013). Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta : Rineke Cipta
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.