

Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Choirul Anam

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: khoirulanam01011997@gmail.com

Ruddy Winarko

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: ruddywinarko417@gmail.com

Wasis Budiarto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: wasis.budiarto2019@gmail.com

Korespondensi penulis: khoirulanam01011997@gmail.com

Abstract: Choirul Anam, 2023. *The Influence of Teacher Competence and Training on Teacher Performance at the State Islamic Senior High School (MAN) of Sampang with Work Discipline as an Intervening Variable.* Postgraduate Program at Wijaya Putra University, Surabaya. The type of this research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach and is complemented by a qualitative approach, the research sample is 69 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To describe how teachers' competence, training, work discipline and teacher performance in the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang. 2) To test and analyze whether teacher competency has a significant effect on teacher performance in the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang. 3) To test and analyze whether teacher competence has a significant effect on teacher work discipline in the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang. 4) To test and analyze whether the training has a significant effect on the work discipline of teachers in the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang. 5) To test and analyze whether work discipline has a significant effect on teacher performance at the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang. 6) To test and analyze whether work discipline has a significant effect on teacher performance at the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang. 7) To test and analyze whether teacher competence has an indirect effect on teacher performance at the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang through work discipline. 8) To test and analyze whether the training has an indirect effect on teacher performance at the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang through work discipline. The results showed that: 1) Teacher competence has a significant positive effect on teacher performance. 2) Teacher competence has a significant positive effect on work discipline. 3) Training has a significant positive effect on work discipline. 4) Training has a significant positive effect on teacher performance. 5) Work discipline has a significant positive effect on teacher performance. 6) Teacher competence has a significant positive effect on teacher performance with work discipline as an intervening variable. 7) Training has a significant positive effect on teacher performance with work discipline as an intervening variable.

Keywords: Teacher Competence, Training, Work Discipline, Teacher Performance.

Abstrak: Choirul Anam, 2023. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan dilengkapi dengan pendekatan kualitatif, sampel penelitian adalah 69 orang. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Mendeskripsikan bagaimana kompetensi guru, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. 7) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi guru berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja. 8) Untuk menguji dan menganalisis apakah

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 20, 2023

* Choirul Anam, khoirulanam01011997@gmail.com

pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. 2) Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. 3) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. 4) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. 5) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. 6) Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. 7) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan, seperti yang tertuang dalam Undang - Undang No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan Pendidikan Nasional yang menjelaskan “Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Untuk dapat menghasilkan peserta didik/sumber daya manusia yang berkualitas maka harus melalui dunia pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya. Pendidikan merupakan wahana yang sangat startegis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan.

Untuk mendukung terwujudnya pendidikan yang berkualitas perlu adanya proses pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari input, proses dan output. Input merupakan peserta didik yang akan melaksanakan aktivitas belajar, proses merupakan kegiatan dari belajar mengajar sedangkan output merupakan hasil dari proses yang dilaksanakan. Dari pelaksanaan proses pendidikan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dewasa ini.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah. Di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta

penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah. Dengan demikian, guru memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru akan membuat manajemen sekolah dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar sesuai dengan harapan sekolah.

Keberhasilan organisasi/sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kinerja guru, kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan kerjasama dari berbagai pihak, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan itu sendiri seperti guru dan peserta didik. Dalam hal ini guru mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan tersebut diperlukan guru yang profesional yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika ditelaah lebih mendalam dari pernyataan tersebut, maka akan tersirat suatu tugas manjerial yang perlu dilakukan oleh seorang guru. Disebutkan tugas utama adalah sebagai pendidik; dengan memberikan pendidikan diharapkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan sesuai harapan.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang (guru-guru) yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang atau guru-guru itu terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer

ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya dengan mempunyai etos kinerja yang tinggi.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan, baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah guru memegang posisi yang paling strategis. Kebijakan-kebijakan di bidang pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di lapis paling depan yaitu guru melalui interaksinya dengan peserta didik. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru yang memegang peranan strategis. Kinerja guru memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan pekerja profesional yang lain, antara lain: (1) Pekerjaan guru bersifat individualistis non kolaboratif artinya dalam melaksanakan tugas pengajarnya memiliki tanggung jawab secara individual, (2) Pekerjaan guru dilakukan dalam ruang terisolir dan menyerap seluruh waktu, (3) Pekerjaan guru kemungkinan terjadinya kontak akademis antar guru rendah, (4) Pekerjaan guru jarang mendapatkan umpan balik, (5) Pekerjaan guru memerlukan waktu untuk mendukung waktu kerja di ruang kelas Zamroni (2016:77). Pemahaman akan hakikat pekerjaan guru ini sangat penting sebagai landasan dalam mengembangkan program pembinaan guru agar guru mendapatkan umpan balik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2014:92). Menurut Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain, kemampuan (ability), usaha (effort), dan dukungan (support). Mengingat kinerja guru sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu diupayakan guru agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja guru yaitu dengan cara memperbaiki faktor-faktor pendukung kinerja tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah pelatihan, motivasi dan kompetensi guru yang dimiliki oleh masing-masing pribadi guru.

Kinerja guru di setiap organisasi sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan berkompeten. Kinerja guru menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja guru pada dasarnya adalah hasil kerja seorang guru dalam mendidik para siswa, memberikan motivasi belajar, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun untuk mendapatkan seorang guru yang berkinerja mumpuni diperlukan berbagai faktor yang mampu membuat seorang guru semangat dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Salah satu hal yang dibutuhkan adalah adanya motivasi kerja. Motivasi akan membuat seseorang mau dan semangat dalam bekerja, berbuat lebih baik dalam pekerjaannya sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sebagai motivasinya.

Berkaitan dengan kinerja guru, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1) meningkatnya kinerja atau 2) menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja guru sepertinya mempunyai dampak negatif bagi organisasi atau sekolah. Hal ini dapat dilihat dengan keadaan dimana seringkali guru datang terlambat, di samping itu, guru juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan guru, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja guru.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai/guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan

mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Ardansyah, 2014).

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing pegawai/guru tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing guru untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari paraguru tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:181), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:187), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2016:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai/guru yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Hal yang tidak kalah penting dalam mendorong terwujudnya kinerja adalah adanya kompetensi guru yang mendukung. Seorang guru dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan mudah melaksanakan pekerjaannya apabila memiliki kompetensi yang memadai. Oleh karena itu kompetensi guru haruslah diperhatikan dalam memilih seorang pengajar dan kompetensi seorang guru haruslah terus diasah agar dapat mengajar dengan cara terbaik kepada anak didiknya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa menyinggung aspek kemampuan pribadi dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan (Sari dan Mardjuni, 2018). Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu

pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Catio dan Sunarsi, 2020). Kompetensi guru menjadikan siswa berkualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana guru non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Mangkunegara, (2015:44). Sedangkan menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja guru baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menyiapkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Penggerak motorik dari tercapainya tujuan perusahaan sering kaitannya berhubungan dengan bagusnya kinerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi guru mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu guru yang mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyalurkan keinginan individu yang kuat pada organisasi.

Mondy (2015:202), mendefinisikan pelatihan sebagai usaha berkelanjutan yang didesain untuk meningkatkan pendidikan seseorang/guru dan kinerja organisasi, dimana pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang didesain untuk memberi kesempatan bagi peserta untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan bagi pekerjaan-pekerjaan mereka pada masa sekarang. Russell dalam Gomes (2013:121), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa bekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana dan didesain sebagai jawaban atau kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan itu dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2014:187). Kerena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para guru kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes,

2013:199). Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analisis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak terbuang percuma (Irianto, 2014:76).

Keberhasilan program pelatihan akan terlihat dari cara kerja dan hasil kerja para guru setelah mengikuti program pelatihan. Untuk bisa mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan oleh organisasi benar-benar meningkatkan kinerja para guru, maka organisasi perlu melakukan penilaian kerja pegawai Russell dalam Gomes (2013:121), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan bekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana dan didesain sebagai jawaban atau kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Madrasah Aliyah Negeri Sampang (MAN) Sampang merupakan tempat belajar mengajar di tingkat pendidikan menengah ke atas, yang beralamatkan di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 88 Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Visi dari Madrasah Aliyah Negeri Sampang adalah “Berakhlaql Karimah Dan Unggul Dalam Berprestasi”, dengan mempunyai misi sebagai berikut : 1) Meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dengan keseimbangan Imtaq dan Iptek; 2) Meningkatkan budaya islami dan kedisiplinan yang tinggi; 3) Membangun karakter peserta didik berperilaku hidup bersih dan sehat di lingkungan madrasah, rumah dan masyarakat; 4) Membudayakan peserta didik untuk selalu menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, rapi, rindang, sejuk dan nyaman dalam bingkai akhlaql karimah; 5) Meningkatkan kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang menitik beratkan pada pendidikan berkarakter; 6) Melaksanakan dan mengikuti kegiatan kompetisi akademis dan non akademis. MAN Sampang juga mempunyai motto “MANSAL RELIGIUS (Ramah, Edukatif, Luwes, Intelek, Gigih, Indah, Ulet, Santun)”.

Dengan melihat visi, misi serta motto yang terdapat pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Maka, untuk mewujudkan itu semua yang paling dasar harus mempertimbangkan Sumber Daya Manusia (Guru) yang dimiliki melalui kinerja dari setiap guru yang ada. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi bisa dilihat dari hasil kinerja yang di berikan atau dihasilkan. Mempertimbangkan beberapa faktor-faktor di atas maka yang menjadi perhatian adalah tentang budaya organisasi dan pelatihan yang di dapat oleh guru, disiplin kerja kerja yang dimiliki guru yang ada dan bagaimana faktor itu untuk menunjang kinerja dari guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

Sementara itu, berdasarkan kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulizar (2019) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMPN 2 Bangkinang Kota menjelaskan temuannya bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 2 Bangkinang Kota. Penelitian Yenny (2018) tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu menjelaskan temuannya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja mengajar guru Yayasan Pendidikan Imanuel Palu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja mengajar guru Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. Berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Fikri Adam dan Jeny Kamase (2019) tentang the effect competence and motivation to satisfactiond performance menjelaskan tentang temuannya bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian Rizki Umi Khaerul Umah (2022) tentang pengaruh kompetensi profesional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Warureja menjelaskan temuannya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMKN 1 Warureja dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Warureja.

Adanya perbedaan temuan penelitian Yulizar (2019), Yenny (2018), Fikri Adam dan Jeny Kamase (2019), dan Rizki Umi Khaerul Umah (2022) tersebut menunjukkan adanya gap research yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan ini yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di lakukan di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal peneliti di Madrasah Aliyah Negeri Sampang terdapat fenomena-fenomena diantaranya: hal pertama, sudah sering kali guru mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang di selenggarakan oleh pemerintah maupun dari pihak sekolah secara pribadi, tetapi masih terlihat kinerja yang kurang bagus yaitu pada buruknya kerjasama antara guru yang satu dengan guru yang lain untuk bisa saling membantu dalam pelaksanaan tugas. Hal yang kedua, yaitu masih banyak guru yang kurang disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan adanya gab reseach dan fenomena yang terjadi dilingkup Madrasah Aliyah Negeri Sampang berkaitan kurang optimalnya kinerja guru, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkup Madrasah Aliyah Negeri Sampang dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Rumusan Masalah

Adapun tentang rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini mengacu pada latar belakang dan fenomena penelitian, meliputi:

1. Bagaimana deskripsi kompetensi guru, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang?
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang?
3. Apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang?
4. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang?
7. Apakah kompetensi guru berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja?
8. Apakah pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana tentang kompetensi guru, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.
 7. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi guru berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja.
 8. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat praktis
 - Bagi Pimpinan. Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja para guru melalui faktor-faktor kompetensi guru, pelatihan dan disiplin kerja.
 - Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah literatur perpustakaan.
 - Bagi pembaca, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi yang tertarik mengkaji tentang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan tentang kinerja, kompetensi guru, pelatihan dan disiplin kerja.
2. Manfaat teoritis (Pengembangan Ilmu).
 - Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk referensi untuk melakukan penelitian lanjutan tentang yang meneliti tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait kinerja, kompetensi guru, pelatihan dan disiplin kerja.
 - Bagi pengembangan ilmu, untuk menemukan koseptual baru hasil penelitian tentang kajian pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja

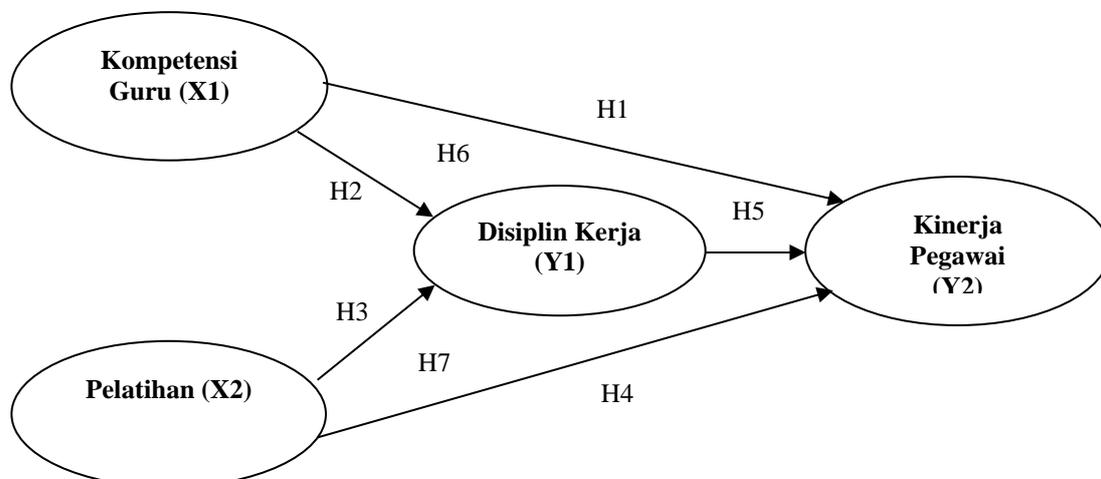
Kerangka Konseptual

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang dijadikan landasan dalam perumusan kerangka konseptual yang mengkaji tentang hubungan kompetensi guru, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja maka dirumuskan kerangka pemikiran penelitian. Untuk lebih jelasnya

tentang kerangka berpikir penelitian dituangkan dalam bentuk kerangka konseptual agar mudah dipahami oleh orang lain.

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Berdasarkan studi empiris dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya selanjutnya dituangkan dalam perumusan kerangka pemikiran. Agar perumusan tentang kerangka pemikiran penelitian mudah dipahami orang lain, maka selanjutnya dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual untuk memperjelas gambaran penelitian ini yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang

H2: Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang

H3: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang

H4: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang

H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang

H6: Kompetensi guru berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja

H7: Pelatihan terhadap berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu pendekatan utama menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilengkapi dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Hal ini disimpulkan bahwa pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS dan SEM-PLS (*Partial Least Square*).

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Hasil Penelitian

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Path Coefficiencies

Korelasi	P Values	Ket
Kompetensi Guru → Kinerja Guru	0,009	H ₁ diterima
Kompetensi Guru → Disiplin Kerja	0,000	H ₂ diterima
Pelatihan → Disiplin Kerja	0,001	H ₃ diterima
Pelatihan → Kinerja Guru	0,008	H ₄ diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0,000	H ₅ diterima
Kompetensi Guru → Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0,001	H ₆ diterima
Pelatihan → Disiplin Kerja → Kinerja guru	0,019	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2022

Berdasarkan nilai p-values pada tabel 1 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

Berdasarkan nilai *p-values*, dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh kemampuan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0.009 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi guru (X1) terhadap disiplin kerja (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

3. Uji pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) terhadap disiplin kerja (Y1) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima

4. Uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,008 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variable disiplin kerja (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi guru (X1) terhadap kinerja guru (Y2) yang dimediasi oleh disiplin kerja (Y1) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja guru (Y2) yang dimediasi oleh disiplin kerja (Y1) sebesar 0,019 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,019 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

Uji Pengaruh Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar factor, Malhotra, (2012). Dalam penelitian ini, model struktural

digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel 2 yaitu pengujian pengaruh langsung dan table 2 Pengujian pengaruh tidak langsung, seperti pada berikut ini:

Tabel 2
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi Guru -> Kinerja Pegawai	0,294	Berpengaruh Positif
Kompetensi Guru -> Disiplin Kerja	0,630	Berpengaruh Positif
Pelatihan -> Disiplin Kerja	0,308	Berpengaruh Positif
Pelatihan -> Kinerja Pegawai	0,261	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,451	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2022

Hasil uji pengaruh langsung dapat ditemukan bahwa kompetensi terhadap kinerja guru berpengaruh positif yaitu 0.294 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada kompetensi guru akan meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain konstan. Kompetensi guru terhadap disiplin kerja berpengaruh positif yaitu 0.630 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada kompetensi guru akan meningkatkan disiplin kerja dengan asumsi variabel lain konstan. Pelatihan terhadap disiplin kerja berpengaruh positif yaitu 0.308 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada pelatihan akan meningkatkan disiplin kerja dengan asumsi variabel lain konstan. Pelatihan terhadap kinerja guru berpengaruh positif yaitu 0,261 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain konstan. Disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif yaitu 0.451 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variable lain konstan.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi Guru -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,277	Pengaruh Positif
Pelatihan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,139	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,277. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi guru terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,139. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Pembahasan

H1. Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi pada guru dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu meningkatkan kompetensi guru sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi pada arah yang positif karena dengan meningkatkan kompetensi guru dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya. Guru akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya jika mereka memiliki tingkat pengetahuan atau kompetensi yang memadai. Pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang dicerminkan dari kompetensi kerja mampu melakukan pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

H2. Kompetensi Guru pengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti tingginya kompetensi pada guru dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan kata lain apabila kompetensi guru memiliki efek positif langsung dengan kompetensi guru berarti bahwa disiplin kerja diimbangi dengan kompetensi guru yang mumpuni dapat mengantarkan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang menuju pendidikan yang lebih baik. Kompetensi guru merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh kepala sekolah bahwa guru memiliki kompetensi yang tinggi.

H3. Pelatihan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti banyaknya tingkat pelatihan pada

guru dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan kata lain apabila guru sering mengikuti pelatihan akan memiliki efek positif terhadap tingkat kedisiplinan kerja, karena dengan semakin bertambahnya ilmu dari pelatihan akan membuka wawasan guru akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, dalam penelitian ini akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN).

H4. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti banyaknya pelatihan yang diikuti oleh guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kata lain apabila pelatihan memiliki efek positif langsung dengan kinerja guru berarti bahwa kinerja guru diimbangi dengan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan dapat mengantarkan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang menuju pendidikan yang lebih baik. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh sekolah sudah sesuai dengan kebutuhan guru sehingga membuat guru untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat.

H5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kata lain disiplin kerja memiliki efek positif langsung dengan kinerja guru. Kinerja guru yang diimbangi dengan adanya kedisiplinan kerja oleh para guru dapat mengantarkan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang menuju pendidikan yang lebih baik lagi karena kedisiplinan yang dimiliki oleh masing-masing guru membuat kinerja yang dilakukan dapat selesai tepat waktu.

H6. Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Hal ini berarti tingginya nilai tingkat pendidikan pada guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja, dengan kata lain apabila kompetensi guru memiliki efek positif langsung terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja. Kompetensi guru dalam sebuah organisasi atau lebih spesifik Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang sangat penting untuk diperhatikan karena semua fasilitas yang dimiliki sekolah akan

tidak berfungsi tidak optimal apabila guru tidak mampu mengoperasikannya dikarenakan kompetensi guru yang rendah. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin kompeten seorang guru diharapkan akan semakin mampu untuk mengembangkan kemampuannya dan dengan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja guru. Kompetensi guru merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh kepala sekolah.

H7. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kemampuan kerja. Hal ini berarti banyaknya pelatihan yang diikuti seorang guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja, dengan kata lain apabila pelatihan memiliki efek positif langsung terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja. Pelatihan dalam sebuah organisasi atau lebih spesifik Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang sangat penting untuk diperhatikan karena disiplin kerja yang baik akan lebih meningkatkan kinerja jika guru memiliki tambahan ilmu yang didapat dari pelatihan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin sesuai dan sering pelatihan yang diikuti seorang guru diharapkan akan semakin mampu untuk mengembangkan kemampuannya dan dengan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja guru. Pelatihan merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh kepala sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi guru merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guru untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Kompetensi guru dalam suatu organisasi menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kinerja guru yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru. Berdasarkan pengamatan penelitian diketahui bahwa tingkat pendidikan guru terbanyak adalah S1, sehingga guru memiliki kemampuan dan keterampilan yang relatif tinggi sehingga mampu memberikan potensi mengembangkan kemampuan intelektual di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Pengetahuan erat kaitannya dengan kompetensi dan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru beranggapan bahwa dalam menjalankan tugas pekerjaan memiliki tantangan sehingga kompetensi sangat dibutuhkan untuk mewujudkan kinerja guru.

2. Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang yang berarti bahwa semakin memumpuni kompetensi seorang guru maka akan semakin tinggi pula kinerja seorang guru.
3. Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang yang berarti bahwa semakin memumpuni kompetensi seorang guru maka akan semakin tinggi pula disiplin kerjanya.
4. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, berarti bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti guru maka akan meningkatkan disiplin kerja guru.
5. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Hal ini berarti jika semakin sering guru mengikuti pelatihan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.
7. Kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang melalui disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh tingkat kompetensi guru terhadap kinerja guru.
8. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F., dan Kamase, J. 2019. *The effect Competence and Motivation to Satisfaction and Performance*. International Journal of Scientific and Technology Research 8(3):132-140.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy, R. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Prawirosentono, S. 2014. *Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Sari, P., dan Mardjuni, S. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management* 1(1): 53–61.

- Setiyawan, B., dan Waridin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia 2(2): 181-198.
- Umah, R. U. K. 2022. Pengaruh Kompetensi Profesional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Warureja. *Tesis*. Universitas Panca Sakti.
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2013 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Yenny. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu*. Jurnal Katalogis Vol 6, No 2.
- Yulizar, B. 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Bangkinang Kota*. Ensiklopedia of Journal, Vol 1, No 4.
- Zamroni. 2016. *Kultur Sekolah*. Gavin Kalam Utama. Yogyakarta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Eddy Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, I.N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10