

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI DESA
UJUNG BATU TIMUR**

Asri Arinah Malau¹⁾, Raden Lestari Garnasih²⁾, Marhadi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: asriarinah03@gmail.com

*The Effect Of Motivation, Training, And Work Discipline On The Performance Of
State Elementary School Teachers In Ujung Batu Timur Village*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, training, and work discipline on the performance of elementary school teachers in the village of Ujung Batu Timur. The population in this study were all elementary school teachers in the village of Ujung Batu Timur. The sampling technique used the census method, and the sample in this study amounted to 33 teachers. The variables studied were motivation, training, and work discipline as independent variables, and teacher performance as the dependent variable. The data collection method used is a questionnaire/questionnaire. The data analysis method is in the form of PLS (Partial Least Squares) and the application used is SmartPLS version 3.0. The model tested in this study is the outer model (convergent validity, discriminant validity, composite reliability), and the inner model (R-square). The results of this study indicate that 1) There is an influence between motivation on the performance of State Elementary School teachers in Ujung Batu Timur Village. 2) There is an influence between training on the performance of State Elementary School teachers in Ujung Batu Timur Village. 3) There is an influence between work discipline on the performance of SD Negeri teachers in Ujung Batu Timur Village. 4) There is an influence between motivation, training, and work discipline simultaneously on the performance of State Elementary School teachers in Ujung Batu Timur Village.

Keywords : Motivation, Training, Work Discipline, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan sebab pendidikan memegang peranan besar dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karenanya peranan seorang guru tidak dapat dipisahkan dalam dunia pendidikan. Sebab guru merupakan tenaga pendidik yang berhubungan

langsung dengan peserta didik. Oleh karenanya guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kinerja baik agar mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Menurut Depdiknas (2008:22-24) indikator penilaian kinerja guru yaitu 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran,

dan 3) Penilaian pembelajaran. Pada data penilaian kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur terdapat 8 orang guru yang mendapat penilaian cukup, sedang dan kurang pada perencanaan pembelajaran, terdapat 7 orang guru yang mendapat nilai cukup dan sedang pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan sebanyak 12 orang guru mendapat nilai cukup dan sedang pada penilaian pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian guru yang belum melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran yang sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini menunjukkan rendahnya tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Dari persentase hasil penilaian kinerja guru tersebut juga dapat dilihat total keseluruhan persentase penilaian amat baik (26,26%) dan baik (45,45%) adalah 71,71%, hal ini belum memenuhi harapan sekolah, sebab sekolah berharap total keseluruhan penilaian amat baik dan baik pada penilaian kinerja guru dapat berada diatas 90%, dan sekolah juga berharap tidak ada lagi guru yang mendapatkan penilaian sedang dan juga kurang. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwasannya kinerja guru belum maksimal, sebab masih terdapat guru yang mendapatkan penilaian sedang dan kurang, dan juga hasil penilaian kinerja guru yang belum mampu memenuhi harapan sekolah.

Kinerja yang baik didasari dengan adanya motivasi yang mampu membangun kinerja yang

berkualitas. Motivasi merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi sudah diberikan kepada guru oleh pemerintah maupun oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya yakni tunjangan sertifikasi dan jaminan kesehatan, dengan tujuan sebagai pemicu motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dan diketahui juga bahwa sekolah turut andil dalam memotivasi guru untuk berprestasi, dimana diketahui bahwa guru kelas 6 mendapat penghargaan atas prestasi mereka dalam mendidik siswa sehingga mampu mendapatkan nilai UN tertinggi ke-2 baik tingkat Kecamatan maupun Kabupaten. Hal ini bertujuan untuk memotivasi guru agar kedepannya dapat terus meningkatkan kinerjanya. Namun hasil yang diharapkan belum maksimal. Masih terdapat guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, seperti pulang bekerja lebih awal, tidak menyelesaikan tugasnya secara maksimal, dan datang telat ke sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa guru belum mampu bekerja secara efektif.

Guru sebagai tenaga profesional membutuhkan pelatihan agar kompetensi profesionalnya memadai. Pelatihan sudah diberikan kepada guru yaitu diantaranya pelatihan membuat dan mengembangkan bahan ajar, pelatihan metode pembelajaran, pelatihan penilaian pembelajaran, dan pelatihan tentang peningkatan pembelajaran. Namun masih terdapat beberapa guru yang belum mendapatkan pelatihan secara keseluruhan. Pelatihan ini

dilaksanakan dengan tujuan untuk memberikan dan menambah keterampilan dan pengetahuan bagi guru. Dengan adanya pelatihan yang diikuti guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dan dapat mengembangkan kompetensi, kinerja, dan mengembangkan karirnya, sehingga guru dapat menjadi lebih berkompeten. Guru yang mengikuti pelatihan diharapkan dapat berbagi (*sharing*) ilmu yang didapatkannya melalui pelatihan kepada rekan guru lainnya. Namun pada kenyataannya setelah dilakukan pelatihan, masih terdapat guru yang belum mampu mengembangkan pelatihan yang didapatkan untuk meningkatkan kreativitas pembelajaran di dalam kelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *transfer knowledge* tidak berjalan dengan semestinya.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Menurut Mangkuprawira dan Aida (2007:122), kedisiplinan adalah hakikat kepatuhan secara sadar seseorang terhadap peraturan dan perundang-undangan. Disiplin kerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur masih tergolong rendah hal ini ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat dalam bekerja. Pada bulan Juli terdapat 12 orang guru yang terlambat, 9 orang guru pada bulan Agustus, 4 orang guru pada bulan September, dan 9 orang pada bulan Oktober. Ketepatan waktu menunjukkan bagaimana sikap disiplin seseorang terhadap waktu, guru yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi tentunya akan tidak akan datang terlambat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka rumusan

masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur? 3) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur? 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur?

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Ujung Batu Timur. 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur. 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Ujung Batu Timur.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Guru

Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2004). Menurut Saondi (2010:2) Kinerja adalah tingkat keberhasilan baik seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas (UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20) yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang membuat karyawan yang dibina dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010: 61). Hasibuan (2010: 95) berpendapat bahwa motivasi adalah memberikan daya dorong untuk menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi menurut Hasibuan (2010):

- 1) Kemauan bekerja sama
- 2) Bekerja secara efektif
- 3) Mencapai tujuan

Pelatihan

Handoko (2018) mengemukakan bahwa "pelatihan adalah suatu proses, yang meliputi serangkaian tindakan (usaha) yang dilakukan secara sadar berupa

pemberian bantuan kepada pekerja, melalui pelatihan profesional dalam satuan waktu, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pekerja. Peserta di bidang kerja tertentu untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi."

Menurut Harris (2000:127), terdapat 3 indikator untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan, yaitu:

1. Reaksi Peserta (*trainee reaction*)
2. Perubahan Perilaku (*behavioral change*)
3. Hasil Nyata (*concrete result*)

Disiplin Kerja

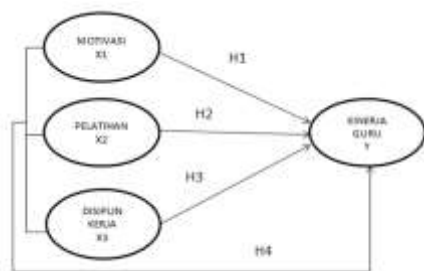
Menurut Sinungan (2014:135) Disiplin adalah sikap mental seseorang atau sekelompok orang yang selalu berhasrat untuk mengikuti atau mematuhi semua aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat ditumbuhkan melalui latihan, yang meliputi penghormatan terhadap waktu, tenaga, dan biaya. Menurut Saydam, Gouzali (2005:284) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kemauan untuk menaati dan mematuhi segala norma yang berlaku pada hukum yang mengelilinginya.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) ada 6 indikator disiplin kerja karyawan diantaranya:

- 1) Disiplin Aturan Waktu
- 2) Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan
- 3) Disiplin Terhadap Aturan
- 4) Disiplin Melaksanakan
- 5) Disiplin Tanggung Jawab
- 6) Disiplin Kepemimpinan

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Motivasi : Variabel Bebas (X1)

Pelatihan : Variabel Bebas (X2)

Disiplin Kerja : Variabel Bebas (X3)

Kinerja Guru : Variabel Terikat (Y)

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

H2: Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

H3: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

H4: Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD (Sekolah Dasar) Negeri di Desa Ujung Batu Timur yakni pada SDN 010 Ujung Batu dan SDN 017 Ujung Batu. Pada Desa Ujung Batu Timur hanya terdapat 2 Sekolah Dasar saja yang berstatus Negeri, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian pemerintah untuk kedepannya, sehingga pendidikan di Desa Ujung Batu Timur dapat semakin maju. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti memilih lokasi tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di

Desa Ujung Batu Timur yang berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *census sampling*, yaitu metode pengumpulan data dimana seluruh populasi di selidiki tanpa terkecuali. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur yang berjumlah 33 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

- Metode Wawancara
- Metode Kuesioner
- Metode Dokumenter

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data berupa PLS (Partial Least Squares) dan aplikasi SmartPLS versi 3.0. PLS adalah analisis persamaan struktural berbasis varian (SEM) yang dapat menguji model pengukuran dan model struktur pengujian secara bersamaan. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan metode analisis soft modeling, karena tidak mengasumsikan bahwa data harus memiliki skala pengukuran tertentu, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan bisa sangat kecil (kurang dari 100 sampel). Dalam analisis data ini peneliti menggunakan beberapa langkah yaitu sebagai berikut:

- Evaluasi Model pengukuran (Outer Model)
- Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
- Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1 Klasifikasi Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	Laki-laki	7	21,2%
2	Perempuan	26	78,8%
	Jumlah	33	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh guru perempuan. Dari 33 orang guru terdiri atas 26 orang guru perempuan. Kondisi ini dapat memberikan dampak yang baik bagi sekolah, sebab dalam bekerja perempuan dinilai dapat lebih teliti, rajin, dan juga *multitasking*. Sehingga hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Umur

**Tabel 2 Klasifikasi Responden
Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Umur Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	20-29 Tahun	4	12%
2	30-39 Tahun	14	43%
3	40-49 Tahun	9	27%
4	50-59 Tahun	6	18%
	Jumlah	33	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 30-39 tahun sebanyak 14 orang (43%). Dengan didominasi oleh rentang usia 30-39 tahun, hal ini tentunya memberikan dampak positif bagi sekolah. Dimana

rentang usia tersebut merupakan rentang usia produktif bagi pekerja. Pada rentang usia tersebut juga guru dinilai telah mampu menguasai bidang pekerjaannya. Sehingga hal ini tentu akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 3 Klasifikasi Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	SMA	2	6,1%
2	S1	30	90,9%
3	S2	1	3%
	Jumlah	33	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 30 orang (90,9%). Dengan lulusan S1 yang mendominasi ini akan sangat berdampak baik bagi kinerja guru. Dengan semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seseorang tentunya akan selaras dengan ilmu dan pengetahuannya. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang tentunya akan semakin tinggi pula ilmu dan pengetahuannya.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4 Klasifikasi Responden
Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	1-9 Tahun	8	24%
2	10-19 Tahun	19	58%
3	20-29 Tahun	2	6%
4	>30 Tahun	4	12%
	Jumlah	33	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4 klasifikasi responden berdasarkan masa kerja sebagian besar berada pada rentang 10-19 tahun masa kerja sebanyak 19 orang (58%). Didominasi oleh responden dengan masa kerja pada rentang 10-19 tahun, akan berdampak baik bagi sekolah. Dengan masa kerja yang dijalani lebih dari 10 tahun, tentunya guru sudah berpengalaman dalam dunia kerjanya. Berbekal pengalaman tersebut, guru tentunya dinilai dapat bekerja secara efektif sehingga akan berujung pada peningkatan kinerja guru.

Analisis Deskriptif Variabel

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai gambaran tentang tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan, yang mana pernyataan-pernyataan tersebut telah sesuai dengan indikator-indikator pada setiap variabel yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 5 Skala Distribusi Kriteria Pendataan

No	Variabel	Kategori
1	Motivasi	3,41 (Baik)
2	Pelatihan	3,23 (Cukup Baik)
3	Disiplin Kerja	3,45 (Baik)
4	Kinerja Guru	3,46 (Baik)

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Hasil Pengujian Instrumen Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid.

Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hasilnya dinyatakan tidak valid. Nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Pearson Correlation*. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan rumus $df = n - k$, maka $df = 33 - 2 = 31$, sehingga menghasilkan r_{tabel} sebesar 0,344. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kinerja Guru (Y1)	Y1.1	0,645	0,344	Valid
	Y1.2	0,699	0,344	Valid
	Y1.3	0,727	0,344	Valid
	Y1.4	0,724	0,344	Valid
	Y1.5	0,693	0,344	Valid
	Y1.6	0,737	0,344	Valid
	Y1.7	0,745	0,344	Valid
	Y1.8	0,798	0,344	Valid
	Y1.9	0,721	0,344	Valid
	Y1.10	0,762	0,344	Valid
	Y1.11	0,772	0,344	Valid
	Y1.12	0,602	0,344	Valid
	Y1.13	0,541	0,344	Valid
Motivasi (X1)	X1.1	0,948	0,344	Valid
	X1.2	0,909	0,344	Valid
	X1.3	0,897	0,344	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,885	0,344	Valid
	X2.2	0,897	0,344	Valid
	X2.3	0,921	0,344	Valid
	X2.4	0,952	0,344	Valid
	X2.5	0,922	0,344	Valid
	X2.6	0,813	0,344	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,758	0,344	Valid
	X3.2	0,814	0,344	Valid
	X3.3	0,728	0,344	Valid
	X3.4	0,766	0,344	Valid
	X3.5	0,710	0,344	Valid
	X3.6	0,791	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 21.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} seluruh pernyataan $> r_{tabel}$, maka alat ukur yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan formula *Cronbach's Alpha* dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbachnya $> 0,6$ (Sugiyono,

2014). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*. Adapun reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Guru (Y1)	0,915	0,6	Reliabel
Motivasi (X1)	0,905	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,951	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,854	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 21.0, 2022

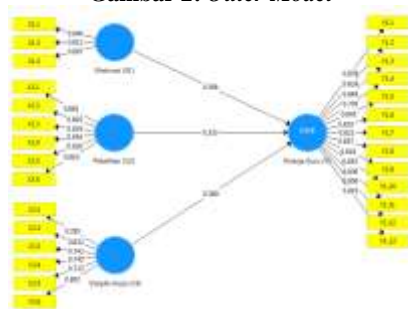
Pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai *Cronchbach's Alpha* seluruh variabel > 0,6. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran digunakan untuk memvalidasi model penelitian yang dibangun. Dua parameter utama yang dibangun adalah pengujian validitas konstruk (validitas konvergen dan diskriminan) dan pengujian konsistensi internal (reliabilitas) konstruk.

Untuk model pengukuran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2: Outer Model



Sumber : Data Olahan, 2022

Convergent Validity

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Uji validitas dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* yang diestimasi dengan program smartPLS.

Tabel 8 :Nilai Outer Loading

Variabel	Pernyataan	Outer Loading	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Guru (Y1)	Y1.1	0,878	0,6	Valid
	Y1.2	0,824	0,6	Valid
	Y1.3	0,849	0,6	Valid
	Y1.4	0,795	0,6	Valid
	Y1.5	0,845	0,6	Valid
	Y1.6	0,835	0,6	Valid
	Y1.7	0,821	0,6	Valid
	Y1.8	0,857	0,6	Valid
	Y1.9	0,819	0,6	Valid
	Y1.10	0,845	0,6	Valid
	Y1.11	0,836	0,6	Valid
	Y1.12	0,856	0,6	Valid
	Y1.13	0,810	0,6	Valid
Motivasi (X1)	X1.1	0,946	0,6	Valid
	X1.2	0,912	0,6	Valid
	X1.3	0,897	0,6	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,881	0,6	Valid
	X2.2	0,893	0,6	Valid
	X2.3	0,919	0,6	Valid
	X2.4	0,954	0,6	Valid
	X2.5	0,926	0,6	Valid
	X2.6	0,819	0,6	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,785	0,6	Valid
	X3.2	0,832	0,6	Valid
	X3.3	0,742	0,6	Valid
	X3.4	0,745	0,6	Valid
	X3.5	0,723	0,6	Valid
	X3.6	0,802	0,6	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0.6 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

Discriminant Validity

Tabel 9 : Nilai Cross Loading

	Motivasi (X1)	Pelatihan (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
X1.1	0,946	0,902	0,806	0,899
X1.2	0,912	0,814	0,800	0,830
X1.3	0,897	0,773	0,812	0,833
X2.1	0,867	0,881	0,794	0,866
X2.2	0,847	0,893	0,862	0,855
X2.3	0,862	0,919	0,784	0,847
X2.4	0,821	0,954	0,824	0,860
X2.5	0,846	0,926	0,788	0,848
X2.6	0,622	0,819	0,686	0,758
X3.1	0,769	0,770	0,785	0,818
X3.2	0,772	0,680	0,832	0,776
X3.3	0,662	0,649	0,742	0,649
X3.4	0,631	0,630	0,745	0,707
X3.5	0,526	0,587	0,723	0,592
X3.6	0,668	0,740	0,802	0,731
Y1.1	0,858	0,789	0,759	0,878
Y1.2	0,730	0,721	0,776	0,824
Y1.3	0,834	0,767	0,849	0,849
Y1.4	0,704	0,775	0,781	0,795
Y1.5	0,842	0,783	0,769	0,845
Y1.6	0,825	0,767	0,783	0,835
Y1.7	0,729	0,776	0,759	0,821
Y1.8	0,793	0,848	0,774	0,857
Y1.9	0,732	0,725	0,746	0,819
Y1.10	0,773	0,800	0,810	0,845
Y1.11	0,725	0,796	0,782	0,836
Y1.12	0,808	0,822	0,762	0,856
Y1.13	0,746	0,779	0,754	0,810

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Composite Reability

Reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, dan nilai *composite reliability* di atas 0,70 indikator

dikatakan konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Tabel 10 : Hasil Uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kinerja Guru (Y)	0,964	0,964	0,968
Motivasi (X1)	0,907	0,910	0,942
Pelatihan (X2)	0,952	0,954	0,962
Disiplin Kerja (X3)	0,865	0,871	0,899

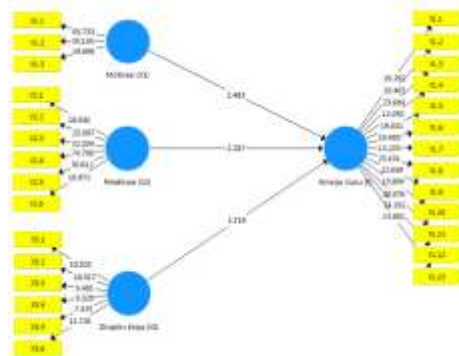
Sumber : Data Olahan, 2022

Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk semua variabel adalah reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Selanjutnya berikut hasil dari inner model.

Gambar 3 :Inner Model



Sumber : Data Olahan, 2022

Uji R Square

Tabel 11 : Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0,938	0,931

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan sajian data pada Tabel 11 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel

kinerja guru (Y) adalah 0,938. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan sebesar 93,8%, dan sisanya (6,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Tabel 12 : Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0,306	0,308	0,123	2,483	0,013
Pelatihan (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0,333	0,329	0,146	2,287	0,023
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Guru (Y)	0,368	0,368	0,136	2,719	0,007

Sumber: Data Olahan, 2022

Diketahui bahwa konstruk motivasi mempunyai pengaruh positif ($O = 0,306$) dengan konstruk kinerja guru. Dan nilai *P-Values* < 0,05 (0,013) oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru **terbukti**.

Konstruk pelatihan mempunyai pengaruh positif ($O = 0,333$) dengan konstruk kinerja guru. Dan nilai *P-Values* < 0,05 (0,023) oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru **terbukti**.

Konstruk disiplin kerja mempunyai pengaruh positif ($O = 0,368$) dengan konstruk kinerja guru. Serta nilai *P-Values* < 0,05 (0,007) oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru **terbukti**.

Untuk mengetahui sejauh mana variabel motivasi, pelatihan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru maka digunakan uji F. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis H4 (secara simultan) pada Tabel 13.

Tabel 13 : Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2360,197 ^b	3	786,732	139,141	,000 ^c
	Residual	159,803	29	5,510		
	Total	2460,000	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X1), Pelatihan (X2)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan sajian data pada Tabel 13, dapat diketahui bahwa dari nilai *Sig.* (0,000) < 0,05, yang artinya Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru **terbukti**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap variabel motivasi berada dalam kategori baik. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu “Saya selalu bekerja keras demi mencapai tujuan”. Hal ini menunjukkan bahwasannya sebagian besar guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan yaitu “Saya mampu bekerja secara

efektif”. Berdasarkan hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian guru sudah mampu bekerja secara efektif, namun masih terdapat sebagian guru yg belum mampu bekerja secara efektif.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dan berkomitmen tinggi pada pekerjaannya. Dengan motivasi yang tepat, guru akan terdorong untuk semaksimal mungkin menjalankan tugasnya. Kuat atau lemahnya motivasi seseorang akan berdampak pada hasilnya. Dalam penelitian ini motivasi guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur dalam kategori baik berdasarkan hasil analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Astuti (2017) bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan & Tiarapuspa (2021) bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa motivasi memegang peranan besar dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin optimal kinerja guru, sebaliknya jika motivasi guru rendah maka kinerja guru pun akan rendah.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase tanggapan responden terhadap variabel pelatihan sudah berada kategori

cukup baik. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Saya merasa bersemangat saat mengikuti kegiatan pelatihan”. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru merasa bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan 3 dan pernyataan 6 yaitu ”Setelah mengikuti pelatihan, saya mendapatkan keterampilan baru” dan ”Kegiatan pelatihan membantu saya dalam mencapai tujuan” dengan rata-rata sebesar 3,09. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pada sebagian guru kegiatan pelatihan belum mampu memberikan keterampilan baru bagi guru dan juga belum mampu membantu guru dalam mencapai tujuan.

Pelatihan yang diadakan dengan memilih insruktur pelatihan yang tepat dan materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan sehingga akan menimbulkan semangat dan berujung pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Dengan mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru, akan dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga sering guru mendapatkan pelatihan yang membantunya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerja guru kedepannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD

Negeri di Desa Ujung Batu Timur. Artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin baik. Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa disiplin kerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur sudah baik.

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja diketahui bahwa indikator tertinggi yaitu kepala sekolah adalah panutan bagi guru dalam mendisiplinkan guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memegang peranan besar dalam mendisiplinkan guru. Kepala sekolah berperan sebagai panutan guru untuk menjalankan sikap disiplin, kepala sekolah juga berperan dalam mengawasi guru, sehingga hal ini akan membantu guru untuk selalu disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur, dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan lancar maka harus diusahakan agar adanya disiplin kerja yang baik. Dengan adanya pengawasan yang baik dari kepala sekolah, akan membentuk sikap guru yang disiplin tertahap peraturan. Guru juga akan selalu serius dalam mengerjakan pekerjaannya, tidak menunda pekerjaan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya. Dengan tercapai hal tersebut akan menciptakan disiplin kerja yang tinggi dan akan berujung pada hasil kinerja guru yang semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widuri, Bernarto & Wuisan (2020) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja guru”. Dan juga penelitian yang dilakukan Nugroho (2020) yaitu “Disiplin kerja seorang guru berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru” (Nugroho, 2020). Dimana hal ini bermakna semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin baik, namun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut akan semakin rendah pula.

Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan mengenai pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dapat diketahui bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur.

Hasil analisis deskriptif mengenai kinerja guru menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja guru termasuk dalam kategori baik (3,46). Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu “Saya mengevaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan cara-cara yang telah ditentukan.”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mengevaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan cara-cara yang telah ditentukan. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada pernyataan yaitu “Saya mengelola kegiatan belajar di kelas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.”. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tersebut

diketahui sebagian guru sudah mengelola kegiatan belajar di kelas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, namun masih terdapat sebagian guru yang belum mengelola kegiatan belajar di kelas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru yang didukung oleh motivasi yang tinggi, pelatihan yang mampu memberikan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan guru, serta disiplin kerja guru yang tinggi akan menciptakan kinerja guru yang tinggi juga, namun sebaliknya jika motivasi guru rendah, pelatihan yang diikuti oleh guru tidak memberikan manfaat bagi guru, serta sikap disiplin kerja guru yang rendah, maka kinerja guru juga akan rendah. Kinerja guru yang baik ini akan memberikan berdampak yang baik juga bagi sekolah. Dengan kinerja guru yang baik maka akan menciptakan peserta didik yang berkualitas. Untuk itu sangat penting bagi sekolah memperhatikan kinerja guru agar terus ditingkatkan menjadi semakin membaik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima. Semakin tinggi motivasi guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur maka akan semakin baik pula kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur sehingga hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima. Dengan diadakan dan dikutinya pelatihan, maka kemampuan dan pengetahuan guru akan bertambah, tingkat kesalahan dalam bekerja pun akan berkurang serta membantu guru dalam mencapai tujuan. Sehingga hal ini akan berujung pada peningkatan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima. Semakin tinggi disiplin kerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur maka akan semakin baik juga kinerjanya.
4. Terdapat pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima. Dengan motivasi yang tinggi, pelatihan yang berhasil meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, serta disiplin kerja yang tinggi akan mampu memberikan dampak pada meningkatkan kinerja guru.

Saran

1. Berdasarkan analisis deskriptif masih terdapat sebagian guru yang belum mampu bekerja

- secara efektif, untuk itu disarankan kepada pihak sekolah untuk memperhatikan hal tersebut dengan memperhatikan hal yang dapat memotivasi guru. Motivasi yang dapat diberikan kepada guru dapat berupa penghargaan bagi guru yang berprestasi, sehingga hal ini akan menunjang guru untuk selalu bekerja keras mencapai tujuan.
2. Dalam kegiatan pelatihan, peneliti menyarankan agar pihak sekolah mengadakan kegiatan pelatihan yang dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Sebab berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa pada sebagian guru, pelatihan belum mampu memberikan keterampilan baru bagi guru.
 3. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa terdapat sebagian guru yang belum mampu untuk selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya. Untuk itu sebaiknya pihak sekolah perlu lebih meningkatkan pengawasannya dalam mendisiplinkan guru. Sehingga dengan ditingkatkannya pengawasan dari pihak sekolah maka akan membantu disiplin kerja guru meningkat.
 4. Dari hasil analisis deskriptif, terdapat sebagian guru yang belum mampu mengelola kegiatan belajar dikelas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Untuk itu disarankan kepada pihak sekolah agar sebaiknya perlu melakukan kegiatan evaluasi yang dilakukan secara teratur. Evaluasi yang dilakukan ini bertujuan untuk mengawasi dan menilai sehingga kedepannya tidak ada lagi guru yang mengelola kegiatan belajar dikelas yang tidak sesuai aturan.
 5. Pada analisis deskriptif variabel disiplin kerja, diketahui bahwa kepala sekolah selaku pemimpin memegang peranan besar dan menjadi panutan bagi guru dalam menjalankan disiplin kerja. Untuk itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan.
 6. Pengambilan sampel pada penelitian ini terbatas pada guru SD di Desa Ujung Batu Timur yang berstatus negeri saja. Sehingga belum dapat mengeneralisasikan seluruh guru yang ada di Desa Ujung Batu Timur saja. Untuk itu penelitian dapat diperluas, sehingga tidak hanya pada guru SD Negeri di Desa Ujung Batu Timur, namun dapat diperluas pada seluruh SD di Desa Ujung Batu Timur baik negeri maupun swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Harris, Michael. (2000). *Human Resources Management: Practical Approach*. 2nd Edition. The Dryden Press.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, R. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Sekretariat Negara. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, at el. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328, 2015. DOI: 10.13189/ujm.2015.030803.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Saondi, Ondi & Suherman, Aris. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Rafika Aditama
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.