

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH KAJEN

Amrina Rosyada¹,Yohani²,Muhammad Arifiyanto³.

*Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan
[rosyadaamrina78@gmail.com.](mailto:rosyadaamrina78@gmail.com)*

Abstrak

Guru adalah sumber daya serta sebagai seorang pelaksana di sekolah. Tidak jarang ditemukan beberapa guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, dapat berakibat tidak tercapai nya tujuan. Kurikulum Merdeka Belajar hadir untuk merevitalisasi pendidikan. Oleh karenanya Sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja,dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Kajen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang berasal dari guru smk muhammadiyah kajen sebanyak 89 responden. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik nonprobability sampling dan analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil uji validitas, variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai valid, dengan nilai rhitung > rtabel yaitu 0.2084 serta pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0.305 > 0.05$. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$. disiplin kerja,motivasi kerja,dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut,instansi pendidikan dapat memaksimalkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Guru.*

Abstrak

Teacher is a resource as well as an implementer in the school. It is not uncommon to find teachers who lack passion in carrying out their duties, which can result in not achieving goals. The Merdeka Learning Curriculum is here to revitalize education. Therefore, good resources will produce good performance. This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and job training on the performance of Kajen Muhammadiyah Vocational High School teachers. The research method used was a quantitative research method with a sample of 89 respondents coming from the teachers of the Muhammadiyah Vocational High School of Kajen. The sampling technique used is non-probability sampling and analysis techniques used, namely multiple linear regression analysis using the SPSS version 22 program. Based on the results of the validity test, the variables of work discipline, work motivation, job training and performance show that all question items have valid values, with the value of r-statistics > r-table is 0.2084 and the results of the reliability test show that all variables have a Cronbach's Alpha value greater than 0.60. The results of this study indicate that work discipline has no significant effect on teacher performance with a significance value of 0.305 > 0.05. Work motivation has a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.003 <0.05. Job training has a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.004 <0.05. Work discipline, work motivation, and job training simultaneously have a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.000 <0.05. Based on these results, educational institutions can maximize strategies to improve teacher performance by paying attention to work discipline, work motivation, and job training.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Job Training, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Orang-orang yang menjadi pegawai sering disebut sebagai penggerak yang utama dalam sebuah pengelolaan sistem organisasi. Kemajuan dari sebuah organisasi erat kaitannya dengan adanya Orang-orang yang menjadi pegawai yang mumpuni, atau pegawai ketika berada di lingkaran komunitas. Sumber daya masih dijadikan fokus dalam kemajuan sebuah organisasi atau dalam hal ini instansi

Sumber daya dikatakan baik ketika komunitasnya memberi dukungan, jika Orang-orang yang menjadi pegawai itu dapat memberikan kontribusi kerja yang nyata dari pegawainya. Seorang guru dapat menjadi contoh sehingga mampu menjadi teladan untuk para peserta didiknya, dengan demikian seharusnya seorang pendidik harus punya disiplin cemerlang serta kinerja yang tidak mengecewakan. (Rivai, 2011) menyatakan bahwa sebuah kedisiplinan dapat diartikan sebagai alat yang berguna bagi direksi sebuah instansi sebagai pola percakapan kepada bawahannya. Hal ini dimaksudkan untuk mengubah kode etik, sebagai sebuah tindakan untuk melakukan perubahan perilaku.

Pola kedisiplinan yang ada dalam penelitian ini, menjadi aspek dalam sebuah penelitian agar etos kerja pendidik pada sekolah yang menjadi objek penelitian meningkat, kedisiplinan dapat menjadi aspek yang berfungsi dalam bidang pengorganisasian, hal ini tidak dapat terpisahkan dari sumber daya manusia serta menjadi penentu dalam menentukan arah kebijakan, hal ini bukan tanpa alasan, dikarenakan sukar ketika akan mencapai tujuan yang lebih maksimal (Abidin, 2013). Dalam hal ini peran pendidik sangatlah diperlukan sebagai salah satu penggerak dalam dunia pendidikan. Masih ditemukan ditemukan pendidik yang kurang semangat dalam menjalankan tugasnya, hal ini akan menimbulkan dampak yaitu kurang berhasilnya proses tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Pendidik merupakan pemeran utama dari pelaksanaan kegiatan di sekolah. Masih ditemukan pendidik yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya, sejalan dengan peristiwa tersebut memiliki dampak yaitu tujuan yang akan dituju tidak terlaksana dalam sebuah organisasi. Seorang pendidik erat kaitannya atau berhubungan kepada kemampuan individu, kemampuan dari pendidik yang dimiliki sering disebut dengan performa pendidik, performa merupakan perwujudan dari seseorang pegawai dan perhitungan performa dari pegawai tersebut

ketika mengerjakan banyak pekerjaannya, menurut tugas dan amanat dari pimpinan (Mangkunegara, 2011). Output sebuah dalam riset ini yaitu berupa paparan menuju kebaikan yang lebih baik, terutama saat pendidik mengelola kelas dalam kegiatan belajar mengajar.

Sebuah pelatihan erat kaitannya dengan keahlian serta kemampuan dari karyawan atau pegawai dalam sebuah instansi. Pelatihan memiliki sebuah pola pikir bahwa akan membantu tercapainya keahlian dan kemampuan tertentu, hal ini diperlukan agar pegawai lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Negara Indonesia melakukan reformasi pada banyak aspek pada umumnya, contohnya pada segmen dunia pengajaran dan sosial. Dalam aspek pendidikan dan sosial merupakan satu kesatuan, hal ini dikarenakan sebuah pengajaran bermutu mampu menjadi penentu n pola kemasyarakatan yang lebih berkeadilan. Pada zaman modern yang kita semua tapaki, telah hadir sebuah silabus pembaharuan yaitu kurikulum *"Merdeka Belajar"* yang dicetuskan oleh Kemendikbud Ristek RI dalam hal ini adalah Bapak Nadiem Anwar Makarim.

Berkaitan dengan hadirnya kurikulum merdeka ini, guru berhak dan harus mendapatkan pelatihan guna menunjang tugasnya. Sesuai yang disampaikan oleh Bapak Asep Widianto yang merupakan salah satu pendidik, beliau menuturkan bahwa dalam pelaksanaan kurikulum merdeka guru belum menguasai pola pelaksanaan kurikulum merdeka. Terkait kurikulum merdeka yang hadir memang perlu adanya pelatihan yang diikuti oleh guru. Hal ini bertujuan agar guru memahami pelaksanaan dari kurikulum merdeka serta tidak ada kesalahan dalam pengaplikasian.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori X & Y

Teori X dan Y merupakan teori yang disampaikan oleh McGregor beliau menyampaikan paparan penjelasannya bahwa seorang insan manusia pastilah memiliki 2 hal, yaitu bagian definit dan bagian yang minus. Ditinjau dari kedua bagian, salah satu bagian yang paling terkenal, pada bagian celah antara kedua teori ini. Salah satu teori ini, yaitu teori positif memberi sebuah tanggapan kepada manusia atau dapat dikatakan seseorang yang tidak menyukai pekerjaannya, mereka akan cenderung malas. Berbeda dengan teori X, teori Y memberi paparan bahwa ketika manusia menjadi bagian dalam pekerjaannya insan manusia itu harus mampu berkorban untuk instansinya yaitu berupa tenaga, keahlian, waktu dan keterampilan supaya terwujud tujuan dari organisasi tersebut.

Disiplin

Disiplin kerja pendidik berkaitan dengan pola perilaku pendidik yang berkaitan dengan ketertiban, pada saat bekerja serta mampu mematuhi peraturan yang ada pada instansi tempatnya bekerja. Kedisiplinan dari pendidik yaitu keadaan yang tertib yang dimiliki oleh sekolah serta ada keteraturan, tidak ada pelanggaran yang akan mendatangkan kerugian yang langsung maupun kerugian yang tidak langsung, terhadap teman satu instansinya serta terhadap sekolah pada umumnya. Ada indikator kedisiplinan kerja menurut Singodimedjo. Beliau mengemukakan ada banyak parameter yang berkaitan dengan kedisiplinan antara lain: 1).Taat kepada waktu, 2). Taat kepada regulasi instansi. 3).Taat kepada regulasi yang ditetapkan. 4). Taat kepada regulasi lainnya di baik tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi

Sesuai paparan seorang ahli, menyatakan bahwa dorongan kerja beracuan kepada suatu proses dari pola pikir seseorang dalam hal memilih berbagai macam pilihan dari kegiatan yang akan dilakukan dari personal tersebut. Pendapat dari "John P. Campbell, dkk" memaparkan pendapatnya, yaitu cakupan dari sebuah dorongan dalam diri personal diantaranya, suatu arah atau tujuan dari sebuah perilaku, respon yang ada pada individu, serta kegigihan pola perilaku. Dalam hal ini, istilah ini berkaitan dengan

kerangka berpikir dari sebuah dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dll.

Banyak parameter sebagai ukuran dari sebuah dorongan dalam diri pendidik, seperti yang disampaikan oleh (Syahyuti, 2020) tampak melalui: 1). Dorongan mencapai tujuan. Dalam aktualisasi individu 2). Motivasi kerja 3). Inovasi dalam melalui dorongan 4).semangat memegang amanah

Penataran (training)

Penataran sering diartikan sebagai kompetensi khusus yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam sebuah instansi. Pelatihan juga memiliki pola pikir serta dapat membantu seorang pegawai untuk mencapai keahliannya dalam sebuah kemampuan yang dimiliki dalam kurun waktu tertentu. Ketika dicari jalan keluar dari pengertian pelatihan adalah proses orang-orang dalam mencapai tujuan tertentu serta dalam proses mempelajari sesuatu merupakan sesuatu yang integral dalam persoalan edukasi, dalam rangka meningkatkan sebuah keterampilan yang berada di luar (eksternal) yang berlaku dalam kurun waktu yang tidak lama serta melalui progress tertentu.

Tujuan diadakannya sebuah pelatihan diperlukan setiap saat yang dikhkususkan bagi pegawai yang baru menapaki dunia kerja, pegawai lama yang telah lama bekerja juga terdampak dari pelatihan tersebut. Pelatihan bagi para pegawai baru sangat berguna sebagai dasar mereka melakukan pekerjaan dan mengetahui bagaimana rambu-rambu yang ada dalam sebuah organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2018) ketika pendidik ikut dalam penataran hal ini menghasilkan berdampak pada kompetensi pekerjaan akan semakin bagus. Beberapa parameter dalam aspek penataran antara lain: 1.Model Penataran. 2.Maksud Penataran 3.Isi Penataran, 4.Teknik Aktualisasi Penataran. 5. Klasifikasi Peserta Penataran. 6. Kompetensi Coach 7. Banyaknya Segmen Penataran.

Kapasitas Pendidik

Kapasitas pendidik seperti halnya statistika, hal ini dikarenakan antara keahlian seorang individu dan dorongan dalam diri tiap personal sangat berkaitan erat. Kaitannya dengan kecakapan pendidik, sebuah kapasitas pendidik dari pendidik dapat

tercermin dari tugas seorang pendidik sebagai seorang seseorang yang menjalankan fungsi administrator dalam kegiatan mengajarnya. Dengan kesimpulan, kinerja pendidik akan terlihat pada kegiatan pembelajaran dari mulai kegiatan 1). perencanaan, 2). aktualisasi 3). Assessment yang berkaitan dengan jalannya pembelajaran serta kadar kekuatannya memiliki dasar semangat bekerja dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang pendidik.

Pendidik merupakan orang yang diberi amanah dengan kadar tidak ringan. Oleh karenanya seorang pendidik harus menyadari bahwa ia mengenai tugas yang dipikulnya yang harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Melalui tanggung jawab, keikhlasan dan taat pada aturan, sehingga peserta didik tidak kesulitan dalam transfer materi dari pendidiknya. Apabila permasalahan dapat terwujud pendidik mampu mencapai kecakapan sempurna/tidak rendah. Alat yang digunakan sebagai parameter sebuah kapasitas dari seorang pendidik, antara lain: 1. Proses perencanaan 2. Aktualisasi di dalam kelas 3. Evaluasi yang dilakukan pendidik 4. Ada tindak lanjut dalam materi pembelajaran 5. Pengembangan minat dan bakat 6. Penguasaan khasanah keilmuan 7. Kompetensi keahlian pengkajian (Maisah, 2020).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

- H1 = Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pendidik di SMK Muhammadiyah Kajen
- H2 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik di SMK Muhammadiyah Kajen
- H3 = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di SMK Muhammadiyah Kajen.
- H4 = Disiplin, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pendidik Di SMK Muhammadiyah Kajen.

METODE DALAM PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kerangka riset yang digunakan adalah memiliki ciri riset konotatif dan penelitian ini serta mempergunakan pola yang terukur. Seperti yang disampaikan (Sugiyono, 2011) konotatif yang berkaitan dengan sebab akibat, merupakan pola keterkaitan dengan pola aksi reaksi dari kejadian dalam penelitian. Peneliti menyertakan elemen bebas dan elemen yang memiliki keterikatan aturan.

Populasi & Sampel

Mengacu dari yang telah disampaikan bahwa jumlah pendidik yang menjadi total dari riset yang dilakukan adalah semua pendidik yang dengan jumlah kurang dari 100 orang (89 Pendidik). Berdasarkan informasi yang diperoleh, peneliti menyampaikan bahwa *tidak probability sampling* dapat diartikan sebagai teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang tidak sama bagi setiap anggota kumpulannya atau setiap unsur dapat dipilih sebagai unsur. Mengacu pada riset yang dilakukan oleh peneliti, teknik pengambilan sampling saat pelaksanaan penelitian adalah contoh ragam dari sebuah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah ketika sekumpulan objek penelitian dijadikan sebagai contoh atau sampel.

Sumber Data & Teknik Analisis Data

Petunjuk dari pencarian informasi pada riset yang dilakukan merupakan mengacu pada sebuah pusat informasi, yaitu sumber pertama dan sumber informasi kedua (Sugiyono, 2007). Sebuah cara pencarian informasi penelitian dapat dilakukan dengan tatap muka dan terfokus yaitu responden dalam hal ini adalah guru SMK Muhammadiyah Kajen langsung mengisi kuesioner yang telah diberikan. Selanjutnya data sekunder pada penelitian ini antara lain: 1).bahan bacaan, 2). Artikel ilmiah, 3). tesis dan 4). Bulletin dengan keterkaitan riset.

Penelitian ini menggunakan penyelidikan yang terukur. Informasi terukur sering diartikan sebagai informasi mampu terarah oleh peneliti dan berisi informasi, informasinya berisi cuplikan penting dengan penjelasan yang terukur tabel statistik. Pada saat mengelola data, ada perangkat yang mendukung peneliti yaitu kecanggihan teknologi berupa SPSS versi 22 cara menguji pendapat peneliti serta proses penyelidikan informasinya dengan pengelompokan informasi yang berbalik ke belakang. (Narimawati, 2010).

Statistik Deskriptif

Mengacu pendapat yang dipaparkan oleh (Sugiyono, 2007) Statistik deskriptif memiliki fungsi menjadi gambaran penelitian dan membentuk pola pemikiran dari peneliti pada saat melakukan riset, melalui informasi contoh atau sebuah komunitas penelitian. Kemudian proses pencarian informasi verbal yaitu penyelidikan adalah sekumpulan cara yang digunakan 1).Menampung, 2).Menyampaikan, 3).Menyelidiki lebih mendalam, 4).representasi dari sebuah penelitian. Penyelidikan verbal memiliki tujuan dalam rangka menampilkan

informasi-informasi berdasarkan banyak komunitas yang muncul, penyimpangan dari nilai positif dan negatif (Ghozali, 2018). Pada bagian penyelidikan secara verbal menandakan adanya informasi berdasarkan sebuah variabel penelitian dengan muatan elemen keteraturan, dorongan, dan juga penataran bagi pendidik.

HASIL & PEMBAHASAN

Output Pengkajian

Arah riset yang ada mengidentifikasi serta menyelidiki penyebab dari keteraturan, dorongan, serta penataran Terhadap prestasi pendidik pada sekolah yang menjadi tempat penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menggunakan elemen yang tidak berdiri sendiri yaitu keteraturan, dorongan, serta penataran, selanjutnya elemen yang berdiri sendiri yang dipergunakan yaitu prestasi Pendidik. Jumlah orang sebagai responden adalah semua pendidik yang ada pada tempat penelitian yaitu pada SMK Muh Kajen dengan jumlah 89 pendidik. Berdasarkan sekelompok responden itu berguna sebagai bagian kecil yang mewakili kelompok mempergunakan cara sampel jenuh. Yaitu cara menentukan apabila berdasarkan seluruh responden dari jumlah orang dijadikan sebagai bagian kecil yang mewakili orang (Sugiyono, 2011) hasilnya didapatkan total 89 pendidik. Cara mengembalikan pernyataan sehingga mampu diproses untuk kelanjutan dengan media bagan riset yang lebih akurat.

Uji Statistik Perincian

Skema pertama. Pengujian Penyelidikan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	89	15.00	25.00	22.5169	2.36024
X2	89	15.00	25.00	21.5169	2.39371
X3	89	20.00	35.00	28.8202	4.03834
Y	89	19.00	35.00	29.4831	3.53911
Valid N (listwise)	89				

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Mengacu pada skema, ditarik kesimpulan berdasarkan bagian kecil dari jumlah kelompok responden dengan jumlah kurang dari

90 pendidik didapatkan dari elemen yang bisa berdiri sendiri yaitu keteraturan dengan nilai 22.5169. Kemudian sekurang-kurangnya dari elemen yang bisa berdiri sendiri keteraturan sebesar 15.00. selanjutnya Nilai Maksimum dari elemen yang bisa berdiri sendiri yaitu keteraturan sebesar 25.00. Kemudian perolehan yang menjadi distorsi yaitu elemen yang bisa berdiri sendiri keteraturan sebesar 2.36024 dapat menjadi acuan nilai reratanya lebih tinggi daripada distorsi yang ada, maka distorsi informasi dalam riset tergolong biasa saja dan sebaran hasil memiliki kondisi yang baik.

Elemen yang tidak bisa berdiri sendiri dari dorongan pendidik yang diambil dari bagian kecil dari kelompok orang dengan jumlah kurang dari 90 pendidik diperoleh hasil reratanya nya yang dengan kata lain disebut (mean) sebesar 21.5169. Perolehan sekurang-kurangnya elemen dorongan diri sendiri sebesar 15.00. Dan nilai maksimum untuk dorongan diri sendiri sebesar 25.00. Perolehan distorsi dari dorongan diri sendiri sebesar 2.39371. hal ini berarti perolehan rata-ratanya lebih luas terhadap distorsi informasi serta perolehan elemen dapat berimbang.

Elemen penataran pendidik, didapatkan hasil dari jumlah contoh yaitu berjumlah 89 orang responden didapatkan nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 28.8202. Nilai minimum variabel bebas dari pelatihan kerja sebesar 20.00. Nilai maksimum variabel bebas Pelatihan kerja sebesar 35.00. serta nilai standar deviasi variabel bebas pelatihan kerja sebesar 4.03834. yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai distorsinya, dapat diartikan penyimpangan data yang terjadi rendah namun penyebaran datanya merata.

Variabel terikat kinerja guru jika dilihat dari jumlah bagian kecil dari komunitas yang memiliki jumlah kurang dari 90 pendidik didapatkan nilai rata-rata adalah 29.4831. Perolehan sekurang-kurangnya elemen yang tidak bisa berdiri sendiri prestasi pendidik adalah 19.00. Perolehan yang maksimum elemen yang menyangkut prestasi pendidik adalah 35.00. serta perolehan distorsinya dalam elemen prestasi pendidik adalah 3.53911 dapat diartikan rata-ratanya mencakup luas dari perolehan distorsinya menjadi penyebab ada yang menyimpang telah dilakukan tidak tinggi sehingga penyebarannya menjadi rata.

Uji Keabsahan (Validitas)

Uji validitas dilaksanakan sebagai upaya menguji kesahihan. Dalam butir alat riset dapat dikatakan shahih, pada saat ($r_{hitung} > r_{tabel}$ dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$), akhirnya berdasarkan alat riset telah ada dapat dikatakan tidak shahih. Untuk pengecekan uji kesahihan peneliti menggunakan (aplikasi yaitu SPSS versi 22). Selanjutnya detail dari perolehan pengujian kebenaran tercermin pada bagan yang ada, yaitu:

Skema kedua. Pengujian Keabsahan informasi

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	X1.1	0.835	0.2084	Valid
		X1.2	0.874	0.2084	Valid
		X1.3	0.793	0.2084	Valid
		X1.4	0.808	0.2084	Valid
		X1.5	0.823	0.2084	Valid
2.	Motivasi Kerja	X2.1	0.741	0.2084	Valid
		X2.2	0.765	0.2084	Valid
		X2.3	0.782	0.2084	Valid
		X2.4	0.757	0.2084	Valid
		X2.5	0.709	0.2084	Valid
3.	Pelatihan Kerja	X3.1	0.874	0.2084	Valid
		X3.2	0.834	0.2084	Valid
		X3.3	0.861	0.2084	Valid
		X3.4	0.838	0.2084	Valid
		X3.5	0.870	0.2084	Valid
		X3.6	0.803	0.2084	Valid
		X3.7	0.807	0.2084	Valid
4.	Kinerja	Y.1	0.770	0.2084	Valid
		Y.2	0.729	0.2084	Valid
		Y.3	0.753	0.2084	Valid
		Y.4	0.740	0.2084	Valid
		Y.5	0.723	0.2084	Valid
		Y.6	0.733	0.2084	Valid
		Y.7	0.747	0.2084	Valid

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Mengacu paparan skema yang ada, disimpulkan sebuah pengecekan kesahihan perolehan alat riset jika akumulasi yaitu perolehan elemen dapat menghasilkan (nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$), oleh karenanya itu jika dilihat dari alat pengukuran (Instrumen) alat riset berbunyi shahih serta dapat digunakan sebagai acuan dalam proses penampungan informasi.

Uji Integritas

Pengecekan sebuah integritas sebagai upaya dalam proses pengukur untuk alat riset, pengujian alat ukur ketika akan dipakai dalam kekonsistennan instrumen riset, sehingga instrumen riset tersebut akan memiliki output yang tidak berbeda saat digunakan lebih dari satu kali. Alat riset dapat berbunyi canggih dengan kondisi kuesioner hasil dari pernyataan yang diberikan oleh peneliti tetap tak lekang oleh waktu, kemudian elemen berbunyi andal (jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$). Dalam rangka perhitungan keandalan riset menggunakan (aplikasi SPSS versi 22). Lebih lanjut dalam rangka menguji keandalan dari sebuah kuesioner mengacu pada bagan dibawah ini:

Skema ketiga. Tes Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Standar	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,880	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,794	0,60	Reliabel
3.	Pelatihan Kerja	0,930	0,60	Reliabel
4.	Kinerja	0,853	0,60	Reliabel

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Sesuai pemaparan, ketika ditarik kesimpulan dalam proses penyelidikan keandalan dengan skor "*Cronbach's alpha*" diperoleh output yang tidak mengecewakan yaitu lebih dari 0,60 dapat diartikan semua elemen andal tanpa kekurangan kuesioner tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Pemaparan (Imansari, 2016) Uji pendapat merupakan tahapan dini digunakan sebelum adanya analisis. Proses ini ditujukan agar mampu menghasilkan sebuah tampilan yang memenuhi syarat dari BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Tampilan regresi yang memenuhi syarat BLUE dapat digunakan sebagai perkiraan dalam penelitian akurat dan mumpuni, ketika perkiraan tepat guna, tetap, penyaluran normal serta ada efisiensi dari penelitian (Setiawan, 2020).

Supaya mendapatkan perolehan yang memuaskan, terlebih dahulu pada aspek kedua telah dilakukan pengujian pendapat degradasi klasik yaitu terdiri dari 1.Riset Normalitas, 2.Riset Multikolinearitas, 3.Riset Heteroskedastisitas. Penyelidikan yang

digunakan peneliti, yaitu memakai sebuah alat yang disebut aplikasinya adalah aplikasi SPSS versi 22.

Uji Normalitas

Proses penyeleksian kelaziman mempergunakan cara (uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*). Proses kelaziman memiliki tujuan yaitu sebagai alat penyeleksian keberadaan apakah dalam jenis regresi ada 2 elemen yaitu elemen yang bisa berdiri sendiri dan tidak dapat berdiri sendiri, kedua elemen ini memiliki penyaluran dua arah.

Bagan keempat. Tes Kelaziman

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.54620696
Most Extreme Differences	Absolute	0.112
	Positive	0.092
	Negative	-0.112
Test Statistic		0.112
Asymp. Sig., (2-tailed)		0.008 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		0.203
Point Probability		0.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Mengacu bagan yang telah dipaparkan, Maka dapat ditarik kesimpulan terlihat perolehan Tes penyelidikan adalah (0.112 dan nilai signifikansinya adalah 0.203), hal ini lebih dari 0.05 itu artinya informasi yang ada dalam penelitian tersalurkan sesuai pada tempatnya.

Tes Multikolinieritas

Tes multikolinearitas sendiri mengandung maksud yaitu untuk menyelidiki, dan berdasarkan degradasi ini ditemukan adanya hubungan erat antara elemen yang bisa berdiri sendiri. Quantity/sering disebut dengan Besaran yang berguna dalam guna pendekstrian adanya multikolinearitas merupakan faktor kenaikan

jenis atau sering disebut sebagai "Variance inflation factor/VIF" serta dari perolehan pemakluman elemen yang bisa berdiri sendiri. Output dari pengujian multikolinieritas dapat diketahui pada bagan dibawah ini:

Bagan kelima. Tes Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6.214	2.798		2.221	0.029		
Displin	0.176	0.170	0.117	1.032	0.305	0.471	2.121
Motivasi	0.540	0.180	0.365	3.009	0.003	0.413	2.423
Pelatihan	0.267	0.090	0.304	2.946	0.004	0.571	1.750

a. Dependent Variable: Y

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

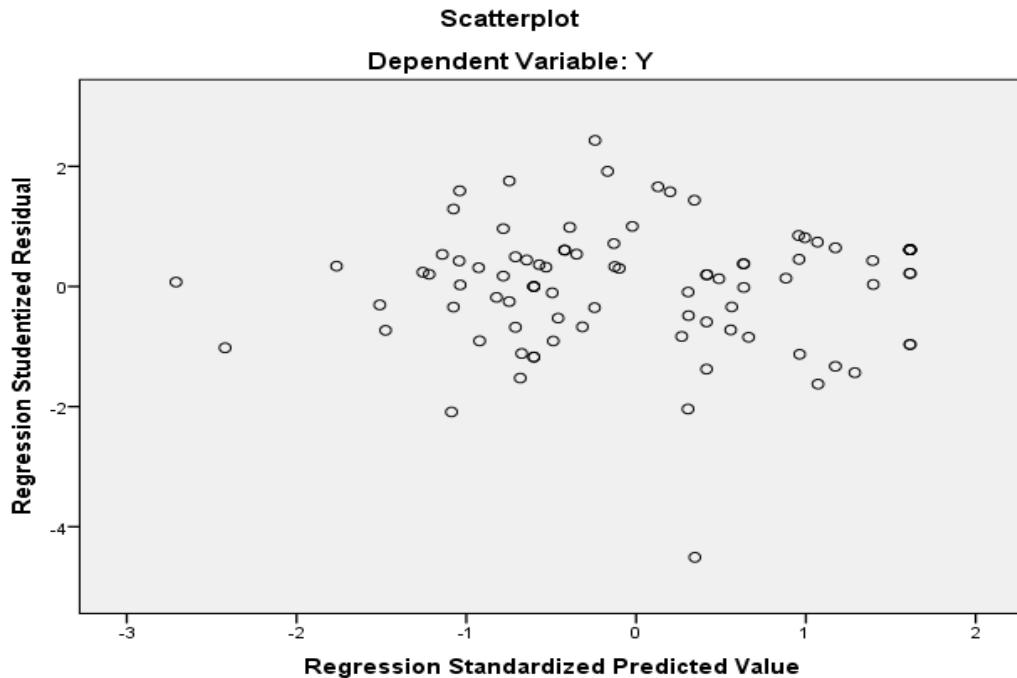
Mengacu pada bagan, diketahui bahwa nilai pemakluman lebih dari 0,10, hal ini berarti tidak dapat memiliki hubungan antar elemen yang dapat berdiri sendiri, sedangkan pada nilai VIF semua variabel menunjukkan nilai VIF lebih dari 8. Kesimpulannya tidak ada multikolinieritas antar elemen dalam degradasi.

Tes Heteroskedastisitas

Tes Heteroskedastisitas adalah jenis yang didalamnya tidak terdapat sifat yang sama. Tes ini memiliki memiliki maksud untuk menguji terkait dengan pertanyaan, ada atau tidaknya variasi residual dari observasi satu kepada observasi selain itu. Model regresi yang baik adalah ketika pengamatan itu memperhatikan (syarat homoskedastisitas).

Metode berfungsi sebagai bahan pencarian keberadaan dari (heteroskedastisitas) yaitu caranya menelusuri persebaran grafik plot antara perolehan perkiraan elemen yang tidak dapat berdiri sendiri atau sering yaitu "ZPRED dengan residualnya SRESID". Sebuah cara untuk menelusuri heteroskedastisitas dengan melihat keberadaan skema khusus pada (grafik scatterplot) yaitu antara ZPRED dan SRESID ketika peristiwa pada jarum Y adalah Y yang telah diperkirakan sebelumnya dan sumbu X adalah Y perkiraan - Y sesuai kejadian pada lapangan atau disebut permasalahan yang telah

di-“studentized”. Dasar penyelidikannya yaitu sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018):



Tampilan pertama. Tes Heteroskedastisitas

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Sesuai dengan pemaparan ketika ditarik kesimpulan bahwa tidak ada terdapat skema yang benar-benar terang, dan titik-titik mengurai di bawah dan di atas angka 0 pada titik Y, maka tidak mungkin terjadi (heteroskedastisitas).

Tes Pengujian Degradasi Searah kedua

Pada saat tes pendapat klasik ditarik kesimpulan dalam proses penelitian yang dilakukan saya outputnya adalah degradasi yang searah yang betul-betul teruji dan paten, dikarenakan ketika uji normalitas tidak ada penghalang data, tidak terjadi (multikolinieritas) dan juga tidak terjadi pula (heteroskedastisitas). Mengacu pada penyelidikan sebuah regresi linier berganda dapat disimpulkan dibawah ini:

Skema keenam. Tes Pengujian Degradasi Searah kedua

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	6.214	2.798		2.221	0.029
Disiplin	0.176	0.170	0.117	1.032	0.305
Motivasi	0.540	0.180	0.365	3.009	0.003
Pelatihan	0.267	0.090	0.304	2.946	0.004

a. Dependent Variable: Y

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Menurut paparan skema yaitu 4.13, untuk model Degradasi Searah kedua sesuai dengan riset yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa:

Diketahui: $Y = 6.214 + 0.176 \text{ Disiplin} + 0.540 \text{ Motivasi} + 0.267 \text{ Pelatihan} + e$

Peneliti menjelaskan berdasarkan perolehan bentuk degradasi mampu dijelaskan kedalam pendapat antara lain:

1. Nilai Konstanta menunjukkan besaran 6.214 dapat diartikan jika elemen keteraturan, dorongan diri sendiri, penataran serta prestasi pendidik dengan 0, jadi besarnya nilai Kinerja Guru sebesar 6.214. Nilai konstantanya yang surplus adalah 6.214. dengan kata lain jika dicermati, variabel keteraturan, dorongan diri sendiri, penataran serta naik dengan kata lain memiliki pengaruh maka variabel prestasi pendidik dapat meningkat.

2. Koefisien degradasi elemen keteraturan pendidik (X_1) sebesar 0.176 dinyatakan bahwa pada elemen keteraturan yaitu (X_1) mengalami penambahan dalam satu satuan dan elemen yang berdiri sendiri tetap, ada pengaruh pada elemen lain yaitu elemen prestasi pendidik (Y) akan mengalami penambahannya adalah 0.176.

3. Nilai degradasi dari elemen dorongan diri sendiri (X_2) dinyatakan yaitu 0.540 menyatakan bahwa jika elemen dorongan diri sendiri dari pendidik (X_2) mengalami penambahan satu satuan dan elemen yang bisa berdiri sendiri akan tetap, maka elemen prestasi pendidik pastilah mengalami penambahan yaitu 0.540.

4. Jenis degradasi dari elemen prestasi pendidik (X3) sebesar 0.267 menyatakan bahwa ketika ada variabel pelatihan kerja (X3) terjadi kenaikan sebesar satu satuan dan variabel yang tidak terikat nilainya tetap, maka variabel Kinerja guru (Y) atau kinerja pendidik akan mengalami kenaikan sebesar 0.267.

Tes Dugaan Sementara

Tes dugaan sementara yang digunakan dalam riset yaitu melalui pengujian Tes parsial, Tes Simultan serta Koefisien Determinasi.

Tes Parsial

Tes Parsial dipergunakan dalam sebuah tahapan signifikansi elemen yang dapat berdiri sendiri, dapatkah berpengaruh pada elemen yang dapat berdiri sendiri atau tidak dalam personal. Adapun output pengujian tes parsial sesuai dengan yang peneliti paparkan:

Bagan Ketujuh. Tes Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.214	2.798		2.221	0.029
Disiplin	0.176	0.170	0.117	1.032	0.305
Motivasi	0.540	0.180	0.365	3.009	0.003
Pelatihan	0.267	0.090	0.304	2.946	0.004

a. Dependent Variable: Y

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

1. Penilaian dugaan sementara

Mengacu pada informasi diatas nampak ketika perhitungan parsial yang berkaitan dengan elemen keteraturannya adalah 1.032 dan data pertumbuhannya adalah 0.305. Hal ini dapat terjadi dikarenakan nilai signifikansi lebih dari 0.05, dapat kesimpulannya yaitu sebuah keteraturan tidak akan berimplikasi bertumbuh dengan keteraturan pekerjaan dengan kata lain (**H1 ditolak**).

2. Pengecekan dugaan sementara

Mengacu pada bagan diatas nampak ketika nilai t hitung dari elemen dorongan bekerja pendidik adalah 3.009 perolehan signifikansinya adalah adalah 0.003. Dikarenakan data signifikansinya tidak mencapai 0.05, ditarik kesimpulan dorongan pekerjaan berpengaruh penting kepada prestasi pendidik maka hasilnya adalah (**H2 diterima**).

3. Pengecekan dugaan sementara

Sesuai tabel diatas dapat tercermin nilai nilai t hitung dari elemen penataran pekerjaan sebesar 2.149 terhadap nilai pentingnya adalah 0.004, dikarenakan perolehan signifikansinya tidak lebih dari 0.05, ditarik kesimpulan penataran pegawai dapat mempengaruhi penting kepada prestasi pendidik akhirnya akan terjadi **H3 diterima**.

Tes Simultan (Tes F)

Tes F berakar pada elemen yang bisa berdiri sendiri sering disebut dengan variabel bebas, yang dimasukkan pada model tertentu. Hal ini dipergunakan untuk mengetahui apakah memiliki implikasi secara mayoritas kepada elemen yang bisa berdiri sendiri . Langkah pengecekan dengan tingkat kepentingan sebesar 0.05 ($\alpha=5\%$). Didapatkan hasil Tes f mampu dicermati antara lain:

Skema kedelapan. Tes Simultan (Tes F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	531.706	3	177.235	26.406	0.000 ^b
Residual	570.519	85	6.712		
Total	1102.225	88			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Sesuai dengan paparan skema diketahui ada nilai pentingnya pada uji F sebesar 0.000, berarti nilai signifikansinya kurang dari 0.05. Ketika ditarik kesimpulan yaitu elemen keteraturan pendidik, pendorong pendidik serta Penataran

pendidik secara simultan berimplikasi pertumbuhan yang tinggi kepada prestasi pendidik nantinya akan terjadi **H4 diterima**.

Koefisien Determinasi

Skema kesembilan. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	0.482	0.464	2.59075

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumbernya adalah informasi pertama sudah melalui proses (Tahun ini)

Ketika melihat dari skema yang telah dipaparkan diketahui ada perolehan “Adjusted R Squarenya” adalah 0.464/46,4%. Dalam hal ini akan nampak elemen bebas yaitu keteraturan pendidik, dorongan pekerjaan pendidik, dan penataran yang diikuti pendidik dapat memaparkan nilai 46,4% dari elemen prestasi pendidik, kemudian jika dihitung sisanya yaitu adalah 43.6% hal ini memiliki faktor oleh elemen lain yang tidak masuk dalam riset yang telah dilakukan. Penyebab lain yang mempengaruhi prestasi pendidik diantaranya: tanggung jawab, kebanggan seorang pendidik, cara memimpin, perjanjian dalam komunitas, dan kondisi lapangan pendidik.

Pembahasan

Implikasi Keteraturan Kerja Terhadap Prestasi Pendidik

Mengacu pada pengukuran yang telah dilaksanakan oleh peneliti, didapatkan hasil yang menunjukkan keteraturan pendidik tidak berpengaruh yang bertambah kepada prestasi pendidik Di SMK Muh Kajen. Sejalan dengan hasil riset yang berkaitan dengan elemen keteraturan pekerjaan Pendidik kepada Prestasi Pendidik (Y) mendapatkan performa yang adalah 0. 305 lebih dari 0.05. Jadi ditarik kesimpulan yaitu (**H1 ditolak**). Dengan kata lain elemen keteraturan pekerjaan pendidik **tidak dapat berpengaruh** yang pertumbuhan terhadap prestasi pendidik.

Seorang peneliti menjalani riset dalam tempat penelitian sehingga tidak mengesampingkan regulasi institusi pada sebuah lembaga. Saya akan memperoleh reaksi, elemen pekerjaan Pendik

(XI) tidak memiliki pengaruh kepada prestasi Pendidik. Peneliti melakukan Penelitian untuk mayoritas pendidik di SMK Muhammadiyah Kajen. Berkaitan disiplin kerja pendidik yang tidak memiliki berpengaruh kepada prestasi pendidik, terkadang memiliki petunjuk bagi pendidik pada sekolah yang dijadikan tempat penelitian tidak disiplin. Dikarenakan rata-rata pendidik telah memiliki keteraturan dalam bekerja.

Implikasi Dorongan Pekerjaan Terhadap Prestasi Pendidik

Jika dilihat dari perolehan nilai yaitu mencerminkan ada sebuah dampak yang baik serta penting dalam dorongan diri sendiri. Pendidik Kepada Prestasi Pendidik Di SMK Muh Kajen. Dari perolehan pengujian elemen dorongan kerja pendidik kepada prestasi pendidik diperoleh hasil yang signifikansinya adalah $0.003 < 0.05$, ditarik kesimpulan **H2 diterima**. Ketika dorongan pendidik kerjanya akan **berpengaruh** tinggi terhadap prestasi Pendidik.

Pada saat Pendidik senantiasa Antusiasme dapat mengakibatkan pendidik mampu menilai prestasi belajar siswa dan mengklasifikasikan kemampuan siswa setelah memperoleh hasil. Menurut penyelidikan yang dilakukan, motivasi kerja yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebab unsur motivasi itu sendiri dipengaruhi oleh motivasi, semangat dan kemauan yang kuat untuk mencapai sesuatu. Hal inilah yang menjadikan motivasi kerja sangat diperlukan dalam sistem di dalam suatu instansi.

Implikasi Penataran Pendidik Terhadap Prestasi Pendidik

Sesuai dengan dilihat dari perolehan nilai telah dilaksanakan oleh subjek, menunjukkan implikasi yang baik dan penting antara Penataran kerja terhadap prestasi pendidik Pendidik Di SMK Muh Kajen. Berdasarkan perolehan pengujian elemen penataran Pendidik kepada prestasi kerja Pendidik diperoleh output yang signifikan yaitu 0.004 lebih kecil daripada 0.05 , ditarik kesimpulan bahwa **H3 diterima**. Hasil akhirnya prestasi individu berimplikasi terhadap prestasi pendidik.

Pada saat seorang pendidik mempunyai kompetensi dalam hal mengerti dan pemahaman materi saat mengikuti penataran, materi penataran harus mampu diolah dengan hal yang telah dijalani serta mempunyai banyak waktu, dalam memahami sebuah maka hal ini

akan berdampak pada pendidik untuk bisa mempersiapkan materi penataran akan disampaikan kepada peserta didik ketika pendidik belum itu melakukan pengajaran. Pengkaji memberikan alasanya bahwa penataran pekerjaan akan baik memiliki implikasi dalam kesuksesan dan berhasil guna dalam lembaga. Dapat diketahui pelatihan kerja merupakan unsur yang tidak dapat terpisahkan dari kinerja pendidik. Hal ini diperlukan agar pendidik dapat menjalankan prestasinya dengan baik dan dilaksanakan secara maksimal. Mengawali yaitu caranya pemahaman antara keterkaitan materi pelatihan dengan tugas yang dilaksanakan, melalui pelatihan ini diharapkan melalui pelatihan kerja pendidik, pendidik harus mau memahami penataran yang dia diikuti.

Implikasi Keteraturan Pekerjaan, Niat bekerja, Penataran Pendidik serta Terhadap Prestasi Pendidik

Mengacu dugaan sementara keempat (H4) dapat dikemukakan bahwa elemen keteraturan pekerjaan, dorongan kerja dan penataran dalam bekerja secara simultan akan berimplikasi kepada prestasi pendidik. Berdasarkan persoalan tersebut **H4 diterima**. Berdasarkan hasil Tes Simultan diperoleh nilai f hitung adalah 26.406 dengan nilai prosesnya adalah 0.000. jika dilihat seksama berdasarkan perolehan itu akan semakin banyak outputnya hasil. Keteraturan pekerjaan yang dimiliki seorang pendidik, jika semakin baik dan dorongan motivasi kerja, akan membaik pula penataran kerja nya yang diikuti oleh pendidik, Bisa dikatakan prestasi pendidik dalam lingkup mayoritas akan meningkat. Dari hasil penelitian ini, dapat diperoleh nilai signifikansinya adalah $0.000 < 0.05$ sehingga hal tersebut menunjukkan secara keseluruhan semua variabel yang dapat berdiri sendiri yaitu keteraturan pekerjaan, niat bekerja serta Penataran akan berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Pendidik yang ada pada tempat penelitian.

Dalam riset ini menggunakan 3 elemen yang dapat berdiri sendiri dan satu elemen yang berdiri sendiri, dan akan mendapat perolehan yang maksimal. Prestasi pendidik dapat lebih tinggi jika menggunakan tiga elemen yaitu keteraturan, dorongan, dan penataran. Ketika keteraturan yang dimiliki pendidik, dorongan, penataran, didapatkan perolehan maksimal yaitu terdapat pengaruh, peneliti berharap dari 3 elemen yang telah peneliti sebutkan, terus

berprogres, hal ini penting agar sekolah yang menjadi objek bisa maju.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Riset yang telah dilakukan dalam rangka penelusuran tujuan, yaitu dalam penelusuran implikasi keteraturan, dorongan, dan penataran yang telah diikuti oleh pendidik terhadap kinerja pendidik. Mengacu dalam proses pengumpulan informasi yang telah dialami oleh 89 orang pendidik, instrument kuesionernya serta memakai penyelidikan degradasi teratur berganda yang telah diolah terlebih dahulu dengan aplikasi yaitu “program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 22,” berdasarkan hal tersebut ditarik konklusi yaitu:

1. Mengacu pada output penelitian setelah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil yang memperlihatkan keteraturan tidak memiliki implikasi yang tiba-tiba pendidik. Oleh karenanya dari output elemen keteraturan terhadap prestasi pendidik, peneliti mendapatkan nilai pertumbuhan adalah $0.305 > 0.05$, ketika ditarik kesimpulan bahwa (H_1 ditolak). Sehingga variabel disiplin kerja tidak ada pengaruhnya secara bertambah drastis kepada prestasi pendidik.
2. Mengacu pada output penelitian setelah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil yang ada pengaruh yang baik dan penting antara dorongan diri sendiri terhadap prestasi pendidik. Perolehannya berupa tes elemen dorongan dalam bekerja terhadap prestasi pendidik, akhirnya didapatkan nilai pertumbuhannya adalah $r = 0.003 < 0.05$, ketika ditarik kesimpulan bahwa (H_2 Diterima). Sehingga elemen dorongan mampu berpengaruh lebih tinggi terhadap prestasi pendidik.
3. Mengacu pada output penelitian setelah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan perolehan yang menunjukkan ada dampak baik secara tinggi antara pelatihan kerja terhadap prestasi pendidik. Dari perolehan ini, dilakukan tes elemen penataran kerja terhadap prestasi pendidik, maka didapatkan nilai pertumbuhannya, sebesar $0.004 < 0.05$, berawal dari sini didapatkan hasil bahwa (H_3 Diterima). Sehingga elemen

penataran pekerjaan memiliki peran yang tinggi bagi prestasi pendidik.

4. Mengacu pada dugaan sementara dari keempat (H4) menyampaikan keteraturan, dorongan diri dan penataran secara bersamaan mampu berpengaruh tinggi terhadap hasil ini menunjukkan (H4 diterima). Selanjutnya dari hasil pengecekan tes F atau Tes F didapatkan nilai f hitungnya adalah 26.406 dengan nilai penambahannya yaitu 0.000.

Berdasarkan output yang didapatkan mencerminkan sebuah kedisiplinan merupakan kepemilikan sebuah instansi, jika kondisi baik dan dorongan kerja serta yang maksimal, selanjutnya penataran pekerjaan seorang pendidik, ketika ditarik konklusi bahwa prestasi pendidik secara keseluruhan akan meningkat. Dari hasil ini peneliti memperoleh hasil nilai yang signifikan akan $0.000 < 0.05$. Dengan adanya persoalan tersebut dapat ditunjukkan secara simultan yaitu elemen yang bisa berdiri sendiri yaitu keteraturan, dorongan serta penataran berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pendidik.

5. Mengacu pada persoalan ini, peneliti mengenali berkaitan sebuah kedisiplinan belum tentu dapat mempengaruhi kinerja pendidik. Perlu adanya indikator lain yang dapat memperkuat disiplin kerja agar bisa berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, karena kinerja guru seseorang akan baik dan meningkat dengan dipengaruhi disiplin kerja yang kuat. Mengacu pada koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.464 atau 46,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin kerja, Motivasi kerja ,dan Pelatihan kerja mampu menjelaskan 46,4% dari variabel Kinerja guru, sedangkan sisanya 43.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik antara lain gaya leadership, tempat bekerja, dan kesetiaan instansi, tugas pokok dan tanggung jawab pendidik.

Saran

Mengacu beberapa pemaparan serta kendala dalam riset, maka masukan untuk riset mendatang diantaranya:

1. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya, para peneliti yang akan datang mau menambah elemen yang dapat berdiri sendiri terkait kepada prestasi pendidik, ketika peneliti mendapatkan akan matching dengan permasalahan yang ada. Selain itu pola penguatan elemen yang berdiri sendiri akan menimbulkan pembaharuan serta memacu peneliti untuk terus berkarya.
2. Peneliti berharap ketika ada riset selanjutnya, para pengkaji mendatang mau memperluas cakupan objek penelitian dan menambah jumlah pendidik, hal ini diharapkan akan menghasilkan data yang tepat dan akurat.
3. Peneliti berharap dalam riset mendatang saat persebaran instrumen ada efisiensi waktu yang terlambat lama dan serta akan mengatasi pendidik yang menjawab pernyataan tidak teratur dengan cara pengawasan dalam pemenuhan jawaban pada pernyataan.
4. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya, peneliti mau menambahkan berbagai macam jenis pertanyaan dalam kuesioner penelitiannya, agar orang yang masuk dalam target penelitian mampu berkreasi dengan usahanya dan mendapatkan kontribusi hasil holistic.
5. Peneliti berharap saat riset mendatang, para peneliti mampu memilih instansi atau lembaga pendidikan lain yang lebih kredibel sebagai tempat dilaksanakannya penelitian.

REFERENSI

- Abidin. (2013). *Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imansari, P. F. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*.
- Maisah. (2020). *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narimawati. (2010). *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian*. Jakarta: Genesis.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Syahyuti. (2020). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu*

Sosial. Jakarta : Bina Rena Pariwara.