

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMA KRISTEN X KOTA WISATA

Winda Juwita Aulia Putri¹, Hadrianus Pius Sunardi²

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana, Jalan Tanjung Duren Raya No.4 RT.12 RW.2, Tanjung Duren Utara, Kecamatan Grogol Petamburan, Jakarta Barat 11470^{1,2}

winda.putri@bpkpenaburjakarta.or.id¹, sunardi@ukrida.ac.id²

Abstract

This study aims to test and analyse the influence of training and discipline on the performance of educators at SMA Kristen X Kota Wisata. The respondents in this study were all educators working at SMA Kristen X Kota Wisata, totalling 45 people. This study used a population of 45 research objects. The research data used the primary data obtained from distributing questionnaires. The number of questionnaires distributed was 45 and those that could be returned and processed were also 45 questionnaires. The analysis methods used in this study were SPSS and SEM PLS. The conclusion of the study shows that training has a significant positive effect on the performance of educators. The higher the number of training the educators receive, the better their performance. Likewise, discipline has a significant positive effect on the performance of educators. The higher the level of their discipline, the better the performance of educators.

Keywords: Training, Discipline, Educator Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Kristen X Kota Wisata. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMA Kristen X Kota Wisata. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang bekerja di SM Kristen X Kota Wisata yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan populasi objek penelitian berjumlah 45 orang. Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 45. Yang dapat kembali dan diolah sebanyak 45 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dan SEM PLS. Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin tinggi pelatihan maka kinerja tenaga pendidik akan meningkat. Begitu juga dengan disiplin signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin tinggi disiplin akan semakin meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin, Kinerja Tenaga Pendidik

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian penting dari kehidupan yang mendukung terciptanya sumber daya manusia berkualitas dan berkembang optimal. Di Indonesia, peningkatan mutu pendidikan berperan besar dalam memperbaiki kualitas tenaga pendidik yang mampu menghadapi globalisasi. Sebagai elemen utama sistem pendidikan, tenaga pendidik perlu terus dikembangkan untuk memenuhi tuntutan profesionalisme sehingga dapat membentuk generasi yang kompetitif. Kinerja tenaga pendidik dipandang dari mutu dan hasil pekerjaan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik mencerminkan pencapaian sesuai standar, sementara ketidaksesuaian standar menandakan kinerja yang kurang baik (Kasmir, 2016). Pada SMA Kristen X Kota Wisata, kinerja tenaga pendidik dipantau oleh kepala sekolah, dengan faktor pelatihan dan disiplin kerja sebagai penentu utamanya. Pelatihan bagi tenaga pendidik bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar mereka dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan ini penting untuk memastikan pendidikan berkualitas serta adaptasi

pada perkembangan pendidikan terkini. Meskipun pelatihan telah diadakan, hasilnya belum memuaskan karena materi pelatihan mungkin tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan spesifik tenaga pendidik.

Di sisi lain, disiplin berperan penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Disiplin membangun perilaku teratur dan efektif, sementara ketidakdisiplinan dapat mengganggu proses pembelajaran. Ketidakdisiplinan yang sering muncul di SMA Kristen X Kota Wisata meliputi keterlambatan dan penggunaan handphone saat mengajar, yang menghambat pencapaian target pengajaran. Secara keseluruhan, pelatihan dan disiplin kerja mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik. Sekolah berupaya melatih tenaga pendidik agar lebih profesional, dan kinerja baik dari tenaga pendidik memudahkan sekolah mencapai visinya. Selain itu, pelatihan dan disiplin yang konsisten juga meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Kristen X Kota Wisata. Temuan penelitian diharapkan bermanfaat secara

teoritis, memberikan wawasan baru tentang pelatihan, disiplin, dan kinerja di bidang pendidikan, serta secara praktis, memberikan motivasi bagi tenaga pendidik dan menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.

II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Kinerja menunjukkan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan melalui program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja individu yang tidak optimal dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut. Mangkunegara (2015) dan Edison et al (2016) memiliki pembahasan bahwa kinerja mencakup hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab. Faktor-faktor seperti kompensasi, jenjang karir, dan citra karyawan juga memengaruhi kinerja, Kasmir (2016). Tujuan penilaian kinerja antara lain untuk memotivasi kerja, memastikan pertanggung jawaban, dan menentukan tunjangan yang sesuai.
- B. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal keterampilan dan perilaku. Pelatihan tenaga pendidik dilakukan secara terstruktur dengan materi sesuai kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Tujuan pelatihan meliputi peningkatan wawasan, keterampilan, tanggung jawab, dan kepatuhan karyawan, pernyataan ini adalah pembahasan dari Kasmir (2016)
- C. Disiplin kerja penting untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin menunjukkan tanggung jawab dan ketepatan dalam menjalankan tugas. Disiplin adalah suatu kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma organisasi, ini adalah pendapat dari Hasibuan (2016). Indikator disiplin meliputi absensi, ketepatan waktu, etika berbusana, dan kepatuhan terhadap peraturan, Edison & Wulandari (2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Kaliri (2018), Zega (2015), dan Wahyu Alfarisi (2023) mendukung hipotesis bahwa pelatihan dan disiplin meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan karyawan.

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA Kristen X Kota Wisata. Jenis penelitian adalah asosiatif, bertujuan mengidentifikasi hubungan antara pelatihan (X1), disiplin (X2), dan kinerja (Y) melalui data kuantitatif yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner. Data primer diambil langsung dari responden (tenaga pendidik di sekolah), sementara

data sekunder diperoleh dari dokumentasi sekolah, buku referensi, dan informasi lain yang relevan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMA Kristen X Kota Wisata yang berjumlah 45 orang. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah teknik sensus karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya. Arikunto (2017) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan fokus pada hubungan sebab akibat antara variabel bebas (pelatihan dan disiplin) dan variabel diukur menggunakan skala likert dengan indikator-indikator yang disusun dalam tabel operasional variabel. Sugiono (2020) Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala likert untuk mengurutkan data dari yang terendah hingga tertinggi berdasarkan persepsi responden.

IV HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen berupa angket kuesioner untuk memastikan kualitas pengukuran variabel penelitian. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep yang diinginkan. Validitas konstruk diuji melalui korelasi item dengan skor total, di mana item dianggap valid jika nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel 0,361. Hasilnya, seluruh item pada variabel pelatihan (X1.1 - X1.6), disiplin (X2.1 - X2.4), dan kinerja (Y1 - Y5) dinyatakan valid dengan nilai korelasi signifikan pada tingkat 5%. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,7 untuk semua variabel, yaitu 0,870 untuk pelatihan, 0,840 untuk disiplin, dan 0,896 untuk kinerja. Nilai-nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang baik, artinya instrumen dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, angket kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk mengumpulkan data yang akurat.

TABEL I
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	Sig.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,000	0,799	0,361	Valid
	X1.2	0,000	0,648	0,361	Valid
	X1.3	0,000	0,786	0,361	Valid
	X1.4	0,000	0,707	0,361	Valid
	X1.5	0,000	0,496	0,361	Valid
	X1.6	0,000	0,669	0,361	Valid
Disiplin	X2.1	0,000	0,611	0,361	Valid
	X2.2	0,000	0,756	0,361	Valid
	X2.3	0,000	0,654	0,361	Valid
	X2.4	0,000	0,676	0,361	Valid

Kinerja	Y1	0,000	0,871	0,361	Valid
	Y2	0,000	0,864	0,361	Valid
	Y3	0,000	0,754	0,361	Valid
	Y4	0,000	0,515	0,361	Valid
	Y5	0,000	0,771	0,361	Valid

TABEL II
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Item	Sig.	r Hitung	r Tabel
Pelatihan	X1.1	0,000	0,799	0,361
Disiplin	X1.2	0,000	0,648	0,361
Kinerja	X1.3	0,000	0,786	0,361

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel laten. SEM PLS dipilih karena cocok untuk model penelitian yang kompleks dan sampel terbatas. Variabel laten dalam penelitian ini meliputi pelatihan (dengan 6 indikator reflektif), disiplin (4 indikator reflektif), dan kinerja (5 indikator reflektif). Indikator reflektif mencerminkan variabel laten, di mana perubahan dalam variabel laten akan mempengaruhi indikator-indikator yang terkait. SEM PLS dipilih karena kemampuannya mengatasi masalah multikolinearitas dan tidak memerlukan asumsi distribusi data yang ketat, sehingga lebih fleksibel untuk data penelitian sosial. Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) terdiri dari dua tahap utama: tahap outer dan tahap inner. Pada tahap outer, atau model pengukuran, hubungan antara indikator dan konstruk yang diwakilinya diuji. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator, sehingga setiap indikator dapat merepresentasikan konstruk yang dimaksud dengan baik. Setelah tahap outer selesai dan model pengukuran dinyatakan valid, analisis dilanjutkan ke tahap inner, yang menguji hubungan antar konstruk dalam model struktural. Pada tahap ini, koefisien jalur diestimasi untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antar konstruk tersebut.

Pengujian outer model dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) meliputi tiga pengujian utama: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator mencerminkan konstruk yang diwakili. Indikator dianggap valid jika nilai loading factor lebih besar dari 0,7 dan Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5. Validitas diskriminan menilai kemampuan konstruk untuk dibedakan dari

konstruk lainnya, yang diuji dengan membandingkan akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk lainnya. Reliabilitas mengukur konsistensi internal indikator, yang dinilai dengan Composite Reliability yang harus lebih besar dari 0,7. Seluruh hasil uji ini diperoleh melalui estimasi algoritma SEM PLS yang secara otomatis menghitung nilai-nilai tersebut berdasarkan data penelitian

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin, kinerja, dan pelatihan memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan. Semua indikator memiliki nilai loading faktor di atas 0,7, menunjukkan kontribusi signifikan terhadap konstruk yang diwakilinya, dengan indikator tertinggi pada disiplin (D2) sebesar 0,968. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk tiap variabel melebihi 0,5, menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk masing-masing. Variabel disiplin memiliki AVE 0,843, kinerja 0,886, dan pelatihan 0,798, yang semuanya menunjukkan validitas konvergen yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator mampu merefleksikan konstruk secara akurat dan konsisten.

TABEL III
HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cut Value	AVE	Validitas Konvergen
Disiplin	D1	0,869	0,7	0,843	Valid
	D2	0,968	0,7		Valid
	D3	0,900	0,7		Valid
	D4	0,933	0,7		Valid
Kinerja	K1	0,863	0,7	0,886	Valid
	K2	0,967	0,7		Valid
	K3	0,969	0,7		Valid
	K4	0,982	0,7		Valid
	K5	0,921	0,7		Valid
Pelatihan	P1	0,831	0,7	0,798	Valid
	P2	0,969	0,7		Valid
	P3	0,885	0,7		Valid
	P4	0,971	0,7		Valid
	P5	0,904	0,7		Valid
	P6	0,782	0,7		Valid

Validitas diskriminan terpenuhi jika akar Average Variance Extracted (AVE) suatu konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, nilai akar AVE untuk variabel disiplin (0,918), kinerja (0,941), dan pelatihan (0,893) masing-masing lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk yang terkait. Disiplin memiliki akar AVE (0,918) yang lebih besar dari korelasinya dengan kinerja (0,797) dan pelatihan (0,501). Kinerja memiliki akar AVE (0,941) yang lebih besar dari korelasinya dengan

disiplin (0,797) dan pelatihan (0,736). Pelatihan memiliki akar AVE (0,893) yang lebih besar dari korelasinya dengan disiplin (0,501) dan kinerja (0,736). Hasil ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik, yang berarti masing-masing konstruk dapat dibedakan dengan jelas dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan yang kuat ini menegaskan bahwa setiap indikator mengukur konstruk tertentu dengan efektif, tanpa bercampur dengan konstruk lain.

TABEL IV
VALIDITAS DESKRIMINAN MENURUT UJI
FORNELL LARCKER

	Disiplin	Kinerja	Pelatihan
Disiplin	0,918		
Kinerja	0,797	0,941	
Pelatihan	0,501	0,736	0,893

Hasil uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading faktor tertinggi pada konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya, memenuhi kriteria validitas diskriminan. Indikator untuk disiplin (D1 hingga D4) menunjukkan loading factor tertinggi pada konstruk disiplin, dengan nilai tertinggi pada D2 (0,968). Indikator untuk kinerja (K1 hingga K5) memiliki loading factor tertinggi pada konstruk kinerja, dengan nilai tertinggi pada K4 (0,982). Indikator untuk pelatihan (P1 hingga P6) juga memiliki loading factor tertinggi pada konstruk pelatihan, dengan nilai tertinggi pada P2 (0,969). Nilai *cross loading* yang rendah untuk konstruk yang tidak relevan menunjukkan bahwa indikator-indikator ini secara efektif mewakili konstruk yang dimaksud tanpa tumpang tindih dengan konstruk lain. Indikator yang digunakan memiliki validitas diskriminan yang baik dan dapat diandalkan untuk merepresentasikan setiap konstruk dalam penelitian ini.

TABEL V
VALIDITAS DESKRIMINAN MENURUT NILAI
CROSS LOADING

	Disiplin	Kinerja	Pelatihan
D1	0,869	0,554	0,208
D2	0,968	0,823	0,524
D3	0,900	0,636	0,495
D4	0,933	0,845	0,545
K1	0,631	0,863	0,583
K2	0,803	0,967	0,718
K3	0,735	0,969	0,680
K4	0,796	0,982	0,720
K5	0,770	0,921	0,745
P1	0,200	0,410	0,831
P2	0,569	0,756	0,969

P3	0,509	0,655	0,885
P4	0,494	0,756	0,971
P5	0,210	0,499	0,904
P6	0,529	0,714	0,782

Hasil analisis Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa setiap konstruk laten dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, ditandai dengan nilai HTMT yang lebih rendah dari batas 0,85. Disiplin dan kinerja memiliki nilai HTMT sebesar 0,813, menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kedua konstruk. Disiplin dan pelatihan memiliki nilai HTMT 0,487, dan kinerja dan pelatihan memiliki nilai HTMT 0,736, keduanya jauh di bawah batas yang ditetapkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini terpisah dengan jelas dan tidak saling tumpang tindih, mendukung validitas diskriminan model. Hal ini memastikan bahwa setiap konstruk mewakili fenomena yang berbeda dengan baik.

TABEL VI
HTMT ANTAR KONSTRUK LATEN

	Disiplin	Kinerja	Pelatihan
Disiplin			
Kinerja	0,813		
Pelatihan	0,487	0,736	

Hasil analisis reliabilitas komposit menunjukkan bahwa konstruk disiplin, kinerja, dan pelatihan memiliki konsistensi internal yang sangat baik, yang dinilai menggunakan *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. Nilai Cronbach's Alpha untuk disiplin (0,939), kinerja (0,967), dan pelatihan (0,949) semuanya jauh di atas ambang batas 0,7, menunjukkan konsistensi internal yang kuat. *Composite Reliability* juga mendukung temuan ini, dengan disiplin mencapai 0,955, kinerja 0,975, dan pelatihan 0,959, yang semuanya berada di atas batas minimum 0,7. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini reliabel dan indikator di dalamnya konsisten dalam mengukur konstruk yang bersangkutan. Dengan reliabilitas yang sangat baik ini, instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk menghasilkan informasi akurat mengenai fenomena yang diukur.

TABEL VII
RELIABILITAS KOMPOSIT

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Reliability
Disiplin	0,939	0,955	reliabel
Kinerja	0,967	0,975	reliabel
Pelatihan	0,949	0,959	reliabel

Pengujian inner model dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) bertujuan untuk menguji interaksi dan pengaruh antar konstruk laten dalam model. Langkah pertama dalam analisis ini adalah mengestimasi koefisien jalur yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar konstruk, di mana nilai positif mengindikasikan hubungan positif, dan nilai negatif menunjukkan hubungan negatif. Untuk memeriksa signifikansi hubungan ini, digunakan analisis bootstrapping yang menghasilkan T-statistics dan P-values, yang membantu menentukan apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik.

Selanjutnya, nilai R-squared (R^2) dihitung untuk mengukur sejauh mana varians dalam konstruk dependen dijelaskan oleh konstruk independen. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediktif yang lebih baik, dengan ketentuan bahwa R^2 di atas 0,67 menunjukkan kekuatan prediksi yang kuat, antara 0,33-0,67 menunjukkan kekuatan sedang, dan 0,19-0,33 menunjukkan kekuatan prediksi yang lemah. *Goodness of fit model* dalam SEM PLS juga dievaluasi menggunakan beberapa indeks, seperti R-squared (R^2), Q-squared (Q^2), dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Dengan mengevaluasi hasil koefisien jalur, T-statistics, P-values, dan nilai R^2 , penelitian dapat menilai sejauh mana model struktural mendukung hipotesis, serta memahami hubungan antar variabel secara lebih komprehensif.

Q-squared (Q^2) adalah ukuran dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model, yaitu seberapa baik model dapat memprediksi data baru atau yang tidak digunakan dalam estimasi. Nilai Q^2 dihitung melalui metode blindfolding, yang menghilangkan beberapa data dalam dataset untuk kemudian memperkirakan kembali nilai yang hilang tersebut. Q^2 sebesar 0,02-0,15 menunjukkan kemampuan prediktif yang kecil, Q^2 sebesar 0,15-0,35 menunjukkan kemampuan prediktif yang sedang, Q^2 lebih dari 0,35 menunjukkan kemampuan prediktif yang besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Q^2 untuk variabel kinerja berada dalam kategori prediksi besar, yang berarti model memiliki relevansi prediktif yang kuat dalam memprediksi variabel kinerja.

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) adalah ukuran dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model dengan data. SRMR menghitung perbedaan antara matriks kovarians yang diobservasi dan matriks kovarians yang diharapkan oleh model. Model dikatakan perfect fit jika nilai SRMR $< 0,08$, Model dianggap fit jika nilai SRMR berada dalam rentang 0,08–0,10. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai SRMR model sebesar 0,085, yang termasuk

kategori fit. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang cukup baik dengan data penelitian.

Uji pengaruh langsung dalam Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) bertujuan untuk mengevaluasi hubungan langsung antar variabel laten dalam model. Proses ini meliputi: Estimasi model menghasilkan nilai koefisien jalur yang menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Uji signifikansi dilakukan melalui teknik bootstrapping untuk menghitung distribusi sampling koefisien jalur, menghasilkan nilai t-statistics dan p-value. Koefisien jalur yang signifikan (p -value $< 0,05$) menunjukkan pengaruh langsung yang kuat. Evaluasi model termasuk analisis goodness of fit dan varians yang dijelaskan (R^2) untuk variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Disiplin signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), t-statistik 8,164 (lebih besar dari 1,96), dan koefisien jalur 0,572, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja tenaga pendidik, semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, pendidik dengan disiplin rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah.
2. Pelatihan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. P-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), t-statistik 5,902 (lebih besar dari 1,96), dan koefisien jalur 0,499 menunjukkan bahwa semakin banyak tenaga pendidik yang mengikuti pelatihan, semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, tenaga pendidik yang jarang atau tidak mengikuti pelatihan cenderung memiliki kinerja yang rendah.

Koefisien determinasi (R^2) dalam Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) merupakan ukuran yang menggambarkan seberapa baik model menjelaskan varians variabel dependen. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,786 untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 78,6% dari varians variabel tersebut, menunjukkan kemampuan model yang baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel. R Square Adjusted (R^2 Adjusted) sebesar 0,776 memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan memberikan penilaian yang lebih akurat tentang kekuatan model. Perbedaan kecil antara R^2 dan R^2 Adjusted menunjukkan bahwa meskipun model memiliki prediksi yang baik, ada kemungkinan beberapa variabel independen tidak berkontribusi signifikan terhadap varians dalam variabel kinerja. Secara keseluruhan, nilai R^2 dan R^2 Adjusted ini mengindikasikan bahwa model cukup efektif dalam menjelaskan varians variabel kinerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada hasil analisis SEM PLS. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dalam penelitian:

1. Hasil hipotesis pelatihan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik, Koef Jalur = 0,572 t = 8,164 ; p value = 0,000 dengan kesimpulan diterima.
2. Hasil hipotesis disiplin signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik, Koef Jalur = 0,449 t = 5,902 ; p value = 0,000 dengan kesimpulan diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik, dengan koefisien jalur sebesar 0,572. Nilai t sebesar 8,164 dan p-value 0,000 mengindikasikan pengaruh yang sangat signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kinerja tenaga pendidik. Dengan p-value yang jauh di bawah 0,05, hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Disiplin juga berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik, dengan koefisien jalur sebesar 0,449. Nilai t sebesar 5,902 dan p-value 0,000 menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Peningkatan disiplin di antara tenaga pendidik berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dengan p-value yang sangat rendah, hipotesis mengenai hubungan positif antara disiplin dan kinerja juga diterima. Secara keseluruhan, pelatihan dan disiplin terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pula kinerja pendidik. Disiplin juga membantu menciptakan lingkungan belajar yang positif serta meningkatkan fokus dan motivasi pendidik terhadap tugas. Dalam teori pembelajaran sosial, disiplin pendidik berdampak pada perilaku siswa, yang lebih cenderung mengikuti aturan jika pendidik menerapkannya dengan konsisten. Selain itu, teori kepemimpinan dan manajemen organisasi mendukung bahwa disiplin penting untuk produktivitas dan budaya kerja yang baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Beberapa penelitian lain, seperti oleh Zega (2015), Asrizal (2018), dan Wahyu et al. (2023), juga mendukung bahwa disiplin, baik sendiri maupun bersama dengan pelatihan, berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga

pendidik; semakin tinggi kualitas pelatihan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga tenaga pendidik dapat mengajar lebih efektif dan inovatif. Selain itu, pelatihan meningkatkan kepercayaan diri pendidik untuk menghadapi tantangan di kelas dan memberikan umpan balik konstruktif untuk pengembangan profesional. Teori motivasi juga mendukung bahwa pelatihan yang memenuhi kebutuhan profesional pendidik dapat meningkatkan motivasi mereka. Sejumlah penelitian, termasuk oleh Retno Indah dan Suryalena (2024), Zega (2015), Asrizal (2018), dan Jenny et al. (2021), mendukung bahwa pelatihan dan disiplin bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin tinggi kualitas pelatihan, semakin tinggi pula kinerja tenaga pendidik, dan sebaliknya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja tenaga pendidik, dan sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik, disarankan agar lembaga pendidikan meningkatkan program pelatihan yang relevan, seperti teknik pengajaran modern dan keterampilan interpersonal, serta menetapkan standar disiplin yang jelas. Penghargaan bagi tenaga pendidik yang berprestasi juga dapat memotivasi peningkatan kinerja. Selain itu, evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan diperlukan untuk menyesuaikan metode pelatihan dengan kebutuhan tenaga pendidik. Kolaborasi antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan organisasi pendidikan lainnya juga disarankan untuk menciptakan kebijakan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Penelitian lanjutan sebaiknya fokus pada analisis jenis pelatihan yang paling efektif serta faktor-faktor eksternal yang memengaruhi disiplin kerja. Studi jangka panjang akan memberikan wawasan lebih dalam tentang dampak jangka panjang dari pelatihan dan disiplin terhadap kinerja tenaga pendidik dan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. W., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1436-1447. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1781>

- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Asrizal Effendy NST, (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Edison, E., & Wulandari, C. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cikole Jayagiri Resort. *Tourism Scientific Journal*, 5(1), 83–96. <https://doi.org/10.32659/tsj.v5i1.77>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jenny, Silvy Sofyan, & Robin. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Canang Indah. *Administrasi Bisnis*.
- Kaliri. (2018). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Retno Indah Wulandari, & Suryalena. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. *Journal of Management Studies and Entrepreneurship*. journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4991
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zega, A. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Gunung Sitoli Utara. <http://repository.ut.ac.id/id/eprint/678>

