

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI NGALIYAN 01
SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

NABEELA HIMMATUS TSUROYA

NIM: 1903036104

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabeela Himmatus Tsuroya

NIM : 1903036104

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI NGALIYAN 01
SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 19 Desember 2022

Pembuat Pernyataan,



Nabeela Himmatus Tsuroya

NIM: 1903036104



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:


Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap
Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang
Penulis : Nabeela Himmatus Tsuroya
NIM : 1903036104
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.


Semarang, 30 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,



Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.
NIP. 196812121994031003

Penguji I,



Dr. Fatkurroji, M.Pd.
NIP. 197704152007011032



Sekretaris Sidang,


Dr. M. Rikza Chamami, M.Si.
NIP. 198003202007101001

Penguji II,


Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP. 196911141994031003

Pembimbing,


Syaiful Bakhri, M.MSI
NIP. 198810302019031011

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 19 Desember 2022

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang**
Nama : Nabeela Himmatus Tsuroya
NIM : 1903036104
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : SI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Munaqasyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Syaiful Bahri, M.MSI

NIP. 198810302019031011

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang
Penulis : Nabeela Himmatus Tsuroya
NIM : 1903036104

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah pendidikan, dalam hal ini guru memiliki tuntutan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pada penelitian ini, peneliti fokus pada aspek pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi karena relevan dengan problematika yang ada di SD Negeri Ngaliyan 01. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang.

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi 32 guru. Pembuatan angket disusun dengan menggunakan *skala likert* berskala 1-5. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* melalui *software* SmartPLS 4. Adapun hasil analisis data yang diperoleh adalah pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya pimpinan sekolah mengadakan pelatihan yang mengacu pada kinerja guru, meningkatkan dan mempertahankan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik supaya dapat meningkatkan kinerja guru, mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan pelayanan pada pelanggan, serta meminimalisir sifat individualis dan senioritas yang tertanam di benak guru supaya tidak menghambat kinerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru.

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	=
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ه	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
س	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = اُو

ai = اِي

iy = اِي

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji Syukur kepada Allah Swt. yang memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita sehingga sampai pada masa keislaman yang penuh dengan rahmat.

Berkat rahmat dan karunia Allah Swt., penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang” sebagai bagian dari persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari fadhol Allah Swt., bimbingan, dan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, dengan demikian penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Ahmad Ismail, M.Ag., M.Hum.
3. Ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd. dan Agus Khunaifi, M.Ag.
4. Dosen wali sekaligus dosen pembimbing, Bapak Syaiful Bakhri, M.MSI yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Kepala sekolah SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, Ibu Ngatiningsih S.Pd. yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian.
6. Seluruh bapak dan ibu guru serta tenaga kependidikan SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang yang telah berkenan membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Segenap dosen staf dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
8. Orang tuaku tercinta Bapak Shodiq, S.Pd.I. dan Ibu Sri Wahyuni, S.Pd. yang tak henti-hentinya memberikan dukungan baik moral, material, dan spiritual. Semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan Allah Swt. dan diberikan keberkahan dunia akhirat.
9. Adikku tersayang, Nasywa Dzakiyyah Tsaniya yang telah menghibur dan memberikan dukungan serta doa, semoga Allah kabulkan seluruh hajat dan cita-cita di masa depan.
10. KH. Fadlolan Musyaffa' dan Ibu Hj. Fenty Hidayah beserta keluarga besar Pondok Pesantren Al-Jami'ah Walisongo Semarang yang telah membimbing dan mendukung penulis.
11. Dr. KH. Ahmad Musyaffiq, M.Ag. dan Dr. Ni'mah Rahmawati, M.Si. beserta keluarga besar Pondok Pesantren Al-Ihya' Semarang yang telah membimbing dan mendukung penulis.
12. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (HMJ MPI) yang telah menemani berproses dari mahasiswa baru hingga sekarang.
13. Keluarga besar Unit Kegiatan Mahasiswa Bimbingan Ilmu Tilawah Al-

- Qur'an (UKM BITA) yang telah kebersamai di setiap proses berorganisasi dan perkuliahan.
14. Keluarga besar MPI C 2019 dan MPI angkatan 2019 yang telah kebersamai di setiap proses perkuliahan dari mahasiswa baru hingga sekarang.
 15. Keluarga Magang Kemenag Pati yang telah menemani dan memberikan dukungan selama menjalani proses magang dan perkuliahan.
 16. Keluarga PPL SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang yang telah menemani dan memberikan dukungan selama menjalani proses PPL dan perkuliahan.
 17. Keluarga Magang Perpustakaan Universitas Semarang yang telah menemani dan memberikan dukungan selama menjalani proses magang perpustakaan dan perkuliahan.
 18. Keluarga KKN MMK Kelompok 04 yang telah memberikan dukungan serta doa selama menjalani proses KKN dan perkuliahan.
 19. Sahabatku tercinta Habib Khoirul Umam, Qurrotun A'yun, Nada Nafila S., Laily R.A, Rahmania A., Tsania, Athvina R., Firda K.N., Ulfida Indirasari, Rizkya Nur Kholifah, Azimatul Maghfiroh, Khoirin Nisak, Fitri N.A., Oktafia Setyarani, Catur B.L., Nadiyahul Muna yang telah memberikan semangat dan doa di setiap proses perkuliahan.
 20. Seluruh sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberikan dukungan dan doa hingga penulis dapat sampai di titik ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Kritik dan saran pembaca yang membangun adalah hal yang sangat berharga bagi penulis sehingga kelak

skripsi ini dapat diperbaiki. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam bidang keilmuan khususnya bagi penulis maupun pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 19 Desember 2022

Penulis,



Nabeela Himmatus Tsuroya

NIM. 1903036104

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II PELATIHAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, KINERJA GURU, DAN SEM-PLS	13
A. Deskripsi Teori.....	13
1. Pelatihan.....	13
2. Motivasi	23
3. Budaya Organisasi.....	31
4. Kinerja Guru.....	38
5. <i>Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	43
B. Kajian Pustaka Relevan.....	53
C. Kerangka Berfikir.....	68

D. Hipotesis Penelitian	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	71
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	72
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	72
D. Variabel dan Indikator Penelitian	73
E. Teknik Pengumpulan Data	79
F. Teknik Analisis Data	81
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	85
A. Deskripsi Data	85
B. Analisis Data	98
C. Keterbatasan Penelitian	142
BAB V PENUTUP	145
A. Kesimpulan	145
B. Saran	146
C. Kata Penutup	147
DAFTAR PUSTAKA	148
LAMPIRAN	156
RIWAYAT HIDUP	167

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Perbedaan CB-SEM dan PLS-SEM.....	45
Tabel 2. 2. Istilah dalam SEM-PLS.....	49
Tabel 2. 3. Kajian Pustaka Relevan.....	53
Tabel 3. 1. Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi.....	75
Tabel 3. 2. Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Kinerja Guru.....	77
Tabel 3. 3. Pengukuran Skala Likert	80
Tabel 3. 4. Pengujian Outer Model dan Inner Model	83
Tabel 4. 1. Nama-Nama Kepala Sekolah.....	86
Tabel 4. 2. Identitas sekolah.....	91
Tabel 4. 3. Kontak sekolah.....	92
Tabel 4. 4. Sarana dan Prasarana.....	93
Tabel 4. 5. Jumlah Guru dan Peserta Didik	94
Tabel 4. 6. Data Keadaan Guru	94
Tabel 4. 7. Sebaran Pendidikan Guru	97
Tabel 4. 8. Jenis Kelamin Responden.....	98
Tabel 4. 9. Frekuensi Data Usia Responden.....	100
Tabel 4. 10. Kategori Skala.....	101
Tabel 4. 11. Tanggapan Responden terhadap Pelatihan	102
Tabel 4. 12. Tanggapan Responden terhadap Motivasi	105
Tabel 4. 13. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi	108
Tabel 4. 14. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Guru	110
Tabel 4. 15. Penjabaran Hasil Outer Loading.....	116
Tabel 4. 16. Penjabaran Hasil Generate Ulang Outer Loading Setelah Menghapus Indikator yang Tidak Valid.....	121
Tabel 4. 17. Nilai Average Variance Extracted (AVE)	125
Tabel 4. 18. Nilai Cross Loadings	126
Tabel 4. 19. Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha	128

Tabel 4. 20. Nilai Variance Inflation Faktor (VIF).....	129
Tabel 4. 21. Nilai R ² Konstruk Kinerja Guru.....	130
Tabel 4. 22. Path Coefficients	130
Tabel 4. 23. Hasil Uji Hipotesis 1 (H1)	132
Tabel 4. 24. Daftar Pelatihan di SD Negeri Ngaliyan 01	133
Tabel 4. 25. Hasil Uji Hipotesis 2 (H2)	138
Tabel 4. 26. Hasil Uji Hipotesis 3 (H3)	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2. Teori Kebutuhan Abraham Maslow	26
Gambar 2. 3. Istilah dalam SEM-PLS	50
Gambar 2. 4. Outer dan Inner Model.....	51
Gambar 2. 5. Model Reflektif dan Model Formatif	53
Gambar 2. 6. Kerangka Berfikir	69
Gambar 4. 1. Foto SD Negeri Ngaliyan 01	86
Gambar 4. 2. Diagram Pendidikan Guru	100
Gambar 4. 3. Model PLS-SEM	114
Gambar 4. 4. Gambar <i>outer model</i>	116
Gambar 4. 5. Tampilan Outer Loading Setelah Menghilangkan Indikator yang Tidak Valid	120
Gambar 4. 6. Hasil Generate Ulang Setelah Menghapus Indikator yang Tidak Valid.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu faktor keberhasilan sebuah pendidikan. Guru adalah seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya.¹ Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajarkan ilmu yang dimilikinya saja melainkan harus bisa menjadi teladan bagi para siswanya. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.²

Menurut Mangkunegara, kinerja guru adalah proses melaksanakan kegiatan dengan lebih baik supaya mencapai tujuan yang diinginkan.³ Dengan demikian guru punya tuntutan untuk mencetak generasi unggul seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem

¹ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional* (Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019), hlm. 5

² Rindra Risdiantoro, 'Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu', *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2.1 (2021), 144–57 <<https://doi.org/10.51339/khidmatuna.v2i1.184>>.

³ Muhammad Dahlan, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy, 'Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru', *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), 218–25 <<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>>.

Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.”

Selanjutnya Rusyan mengemukakan bahwa selain melaksanakan proses pembelajaran, kinerja guru adalah melaksanakan agenda lain, seperti menyelesaikan administrasi sekolah, melayani bimbingan siswa, melaksanakan penilaian, dan mengerjakan administrasi pembelajaran.⁴ Kinerja guru merupakan sebuah gambaran keberhasilan tentang visi, misi, dan tujuan yang telah dirintis oleh sekolah, pada dasarnya kinerja dapat dilihat dan dinilai apabila guru telah memiliki tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi, untuk mencapai kinerja guru yang baik maka dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia supaya tercapai segala tujuan yang sudah ditargetkan dan dirintis bersama. Karena sesungguhnya keberhasilan kinerja guru adalah salah satu faktor penting dalam sebuah sekolah, yakni untuk melahirkan calon penerus bangsa yang berkualitas tinggi.

Dengan demikian, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik. Posisi dan peran guru dalam mencetak generasi yang unggul menuntut

⁴ Arbangi, Dakir, dan Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan Edisi Pertama*, (Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung, 2016), hlm. 79.

guru harus selalu meningkatkan keprofesionalannya. Berdasarkan hadis Nabi Muhammad Saw. yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori:

إِذَا ضَيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَأَنَّظِرُ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ {رواه البخارى}

Artinya: “ Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya : Bagaimana meletakkan amanah itu, Ya Rasulullah? Beliau menjawab: Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”.⁵

Hadis tersebut memberi penjelasan bahwasannya dalam memberi pekerjaan harus diamanahkan kepada orang yang ahli atau profesional, karena apabila hal tersebut tidak dilakukan maka akan muncul kerusakan. Karena itulah Nabi Muhammad dalam memberikan tugas kepada para sahabatnya sangat memperhatikan latar belakang dan kemampuan yang dimilikinya. Demikian pula dalam ranah pendidikan, seorang guru harus memiliki kualitas kinerja yang baik karena ia adalah seseorang yang diamanahi oleh orang tua siswa untuk mendidik anak dengan sebaik-baiknya supaya kelak menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas di beberapa bidang kemampuannya. Apabila seorang guru tidak memiliki keprofesionalan, maka yang terjadi adalah rendahnya kualitas yang dimiliki siswa sehingga kesulitan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Tuntutan keprofesionalan kinerja guru juga diatur dalam Undang-Undang, yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan empat kompetensi guru yaitu kompetensi

⁵ Aby Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Mugiira bin Bardisbah al-Bukhari al – Ja’fii, *Sahīh al-Bukhārī* (Juz. 1; Cairo: Daarul Hadits), hlm. 34.

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁶

Seorang guru dikatakan profesional apabila mempunyai kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian.⁷ Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Guru dituntut untuk paham model-model pembelajaran beserta pendekatan yang dilakukan guna tercapainya pembelajaran yang baik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang berkaitan dengan perilaku dan moral guru, mereka dituntut untuk memiliki akhlaq yang mulia, arif dan bijaksana karena secara tidak langsung guru adalah cerminan dan panutan dari anak didiknya. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, orang tua, guru, serta masyarakat, baik itu dari aspek cara pandang, cara berpikir, dan cara bertindak selalu menjadi tolak ukur dalam kehidupan masyarakat sekitar. Karena di mata masyarakat guru adalah sosok yang digugu dan ditiru, mereka harus mampu membimbing ke arah yang baik. Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara mendalam. Pada dasarnya ada dua hal penting yang perlu diketahui dalam kompetensi profesional, yaitu kemampuan dasar guru dan keterampilan dasar guru. Kedua hal tersebut

⁶ ‘Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf’.

⁷ Dkk Bertha Natalina Silitonga, *Profesi Keguruan : Kompetensi Dan Permasalahan Title* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 118.

harus dimiliki oleh guru, karena keduanya berkenaan dengan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.⁸

Banyaknya tuntutan kinerja yang diperoleh guru ternyata dapat menimbulkan beberapa permasalahan, diantaranya: masalah dalam penyusunan RPP, masalah dalam pelaksanaan belajar mengajar, masalah media yang digunakan dalam pembelajaran, masalah buku pegangan siswa (LKS/buku paket), masalah penilaian siswa, masalah perbedaan prinsip antar guru, administrator dan guru, serta guru dan kepala sekolah.⁹

Menurut Mahmud upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui pelatihan.¹⁰ Menurut Tilaar dan Suyardi pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan demi peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai supaya terlahir sumber daya manusia yang berkualitas. Pelatihan dikatakan berhasil apabila pegawai telah menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik secara fisik, mental, maupun akademik.¹¹ Kita ketahui bahwasannya zaman semakin berkembang dan pendidikan harus siap untuk menghadapi segala hal. Guru sebagai seseorang yang bersinggungan langsung dengan murid dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik seiring

⁸ Fitri Mulyani, 'Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)', *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 03.01 (2015), hlm. 1–8.

⁹ Rindra Risdiantoro, Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Kinerja guru melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu, (*Khidmatuna : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, Vol. 1 No. 2, 2021), hlm. 145.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 146.

¹¹ Indri Novayanti Gala and H Achmad Ramadhan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso', 2010, hlm. 58–66.

dengan canggihnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, dibutuhkan beberapa pelatihan untuk guru guna meningkatkan keprofesionalannya, supaya kelak anak yang ia didik dapat memiliki kecerdasan baik spiritual, sosial, intelektual, maupun emosional dan melahirkan lulusan yang berkualitas.

Di sisi lain, motivasi merupakan hal penting yang berkaitan dengan kinerja guru. Motivasi kerja dapat menjadi salah satu penyebab tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu.¹² Motivasi adalah daya penggerak dalam melakukan suatu hal, tanpa adanya motivasi, guru tidak akan semangat dan justru merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mengerahkan tenaganya semaksimal mungkin dan memberikan layanan yang terbaik kepada anak didiknya demi tercapai lulusan yang berkualitas. Motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya di bagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.¹³ Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri guru tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi dari luar seperti dukungan dari kepala sekolah, dukungan sesama guru, perolehan penghargaan, pujian, sertifikat, dan lain sebagainya.

Demi mencapai kinerja guru yang baik tentu tidak terlepas dengan budaya organisasi di lingkungan sekolah. Menurut Walter R.

¹² Didi Pianda, *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 88.

¹³ Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Klaten: Lakeisha, 2022), hlm. 4.

Freytag pengertian budaya organisasi adalah berbagai asumsi dan nilai yang didasari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan sebuah organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu pola perilaku para anggota di dalam organisasi.¹⁴ Budaya organisasi juga biasa disebut dengan iklim kerja yang memperlihatkan hubungan kerja antar guru, guru dengan kepala sekolah, maupun guru dengan pemangku jabatan yang lain (*stakeholder*). Menurut Zamroni, sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki:

1. Kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan yang ada;
2. Kekuatan internal yang memungkinkan sekolah untuk melahirkan generasi penerus bangsa yang memiliki sifat positif.¹⁵

Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya sekolah memiliki budaya organisasi yang positif.

Berdasarkan wawancara bersama guru SD Negeri Ngaliyan 01 Ibu Tumeiningsih dan Ibu Tri Sutanti pada hari Jum'at, 28 Oktober 2022 bahwasannya kinerja yang dilakukan guru SD Negeri Ngaliyan 01 sudah baik bahkan ketika dipersentasekan 75% guru sudah mengikuti pelatihan diantaranya: pelatihan Profil Merdeka Belajar (PMM), pelatihan pemanfaatan media pembelajaran berbasis android, dan sebagainya. Akan tetapi masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya rendah,

¹⁴ Yusuf Hadijaya, *Budaya Organisasi* (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2020), hlm. 3.

¹⁵ Dahlan, Arafat, and Eddy. Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru, (*Journal of Education Research*, Vol. 1 No. 3, 2020), hlm. 219.

seperti: guru mengajar dengan metode yang monoton, beberapa guru juga memiliki *mindset* bahwa seluruh siswa harus bisa menerima semua mata pelajaran padahal pada dasarnya anak memiliki keahlian masing-masing yang harus didukung dan dikembangkan, beberapa dari mereka masih enggan untuk berkreasi dalam proses belajar mengajar karena tidak mau repot, terdapat perbedaan persepsi atau pendapat antar guru, dan masih ada beberapa guru yang mengemban tugas lain sehingga terkadang jadwal mengajar terbengkalai.

Di sisi lain motivasi yang muncul dari dalam diri guru SD Negeri Ngaliyan 01 juga masih rendah, keinginan kuat untuk mengembangkan diri belum sepenuhnya ada, padahal guru harus bisa bersikap kreatif dan inovatif dalam merancang program pembelajaran. Guru harus bertanggung jawab dengan kualitas siswa dan tetap melayani siswa dengan baik walaupun tidak sedang dalam pengawasan kepala sekolah maupun pengawas dari Dinas Pendidikan.

Mengenai budaya organisasi yang ada di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang sudah baik, kerja sama antar guru dinilai cukup tinggi, hal ini juga dipengaruhi oleh semangat yang diberikan dari kepala sekolah maupun pengawas untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik demi kesuksesan SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, hal tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki sikap agresif. Kerja cepat dan tanggap menjadi prinsip utama di lingkungan sekolah. Namun, permasalahan dalam budaya organisasi masih kerap muncul dikarenakan sifat individualis dan senioritas yang tertanam di benak guru. Beberapa dari guru masih menyamakan dengan apa yang dialami pada saat dulu, padahal sekarang

zaman sudah berkembang dan perubahan sudah harus dilakukan. Perbedaan pendapat dan sifat egois yang tertanam pada guru juga seringkali menjadi penghambat dalam memutuskan hasil diskusi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di berbagai sekolah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi untuk bahan kajian penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Dinas Pendidikan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Dinas Pendidikan untuk sering mengadakan pelatihan yang mengarah kepada indikator kinerja guru dan mendorong guru untuk mampu berkreasi serta berinovasi.

b. Manfaat bagi Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa pelatihan, peningkatan motivasi dari dalam maupun luar diri guru, serta dengan mempertahankan budaya organisasi yang baik dan menghilangkan budaya organisasi yang buruk di lingkungan

sekolah supaya kelak dapat melahirkan kualitas siswa yang unggul sesuai visi, misi, dan tujuan sekolah.

c. Manfaat bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk guru supaya senantiasa meningkatkan keterampilannya dalam merancang program pembelajaran dengan kreatif dan inovatif serta supaya selalu menanamkan budaya organisasi yang baik di dalam kelas maupun di lingkungan sekolah, sehingga dapat tercipta siswa dan siswi yang berprestasi dan memiliki budi pekerti yang luhur.

d. Manfaat bagi Siswa

Guru yang berkompeten dan mampu berinovasi sesuai perkembangan zaman akan membuat siswa mampu mengeksplor pengetahuan secara mendalam. Pemberian motivasi dan energi positif dari guru juga dapat memicu semangat siswa untuk belajar sehingga dapat muncul kebiasaan yang baik, seperti bersaing secara kompetitif. Dengan demikian akan muncul budaya organisasi yang baik di lingkungan sekolah.

e. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai urgensi pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah.

BAB II

PELATIHAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, KINERJA GURU, DAN SEM-PLS

A. Deskripsi Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata “latih” yang pengertiannya erat dengan “ajar” atau belajar, kemudian menjadi kata latihan atau pelatihan, yaitu suatu kegiatan yang dikaitkan dengan adanya proses belajar dan pembelajaran.

Pelatihan atau *training* menurut Henry Simamora dalam Tim Pengembang Ilmu Pendidikan menyatakan bahwa:

1. Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang disusun untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang mengarah ke perubahan sikap;
2. Pelatihan merupakan proses penciptaan lingkungan dimana para peserta akan mendapatkan atau mempelajari keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman sesuai dengan ranah pekerjaannya;
3. Pelatihan berkaitan dengan kemampuan tertentu yang diarahkan untuk membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaan supaya lebih baik.¹⁶

¹⁶ Arvian Yuli Artha, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 20-21.

Michael Armstrong mengemukakan bahwa: “*training as the sistematic development the knowledge skills and attitudes acquired by an individual to perform adequately a given task or job*”. Berdasarkan pendapat tersebut Michael Armstrong mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses pengembangan individu secara sistematis tentang ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap supaya dapat menunjang pekerjaannya.¹⁷

Menurut Gary Dessler, “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau pegawai lama tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.”¹⁸ Pelatihan dapat mencakup tiga aspek pokok yaitu perolehan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan bakat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang dengan sengaja, sistematis, terstruktur, dan terorganisir dalam waktu yang relatif singkat serta penyampaianya lebih menekankan pada praktik dibanding teori.¹⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya pelatihan adalah program yang dirancang secara terstruktur yang memiliki

¹⁷ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), hlm. 122.

¹⁸ Dikri Gifari and Ranthy Pancasasti, ‘PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KRAKATAU STEEL TBK Dikri’, *Jurnal Menejemen Dan Bisnis (JUMANIS)*, 04.02 (2019), hlm. 9–25.

¹⁹ Arvian Yuli Artha, Holten Sion, and Untung F Soan, ‘Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Di Kabupaten Seruyan’, *Journal of Environment and Management*, 2.2 (2021), hlm. 114–23.

tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pelatihan

Secara umum tujuan pelatihan menurut Noe adalah meningkatkan ilmu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), maupun perilaku (*attitude*) agar para karyawan dapat menjalankan fungsi dan tugas jabatannya secara optimal.²⁰

Adapun tujuan pelatihan bagi Mangkunegara adalah untuk meningkatkan ideologi seseorang serta penghayatan jiwa demi munculnya efektivitas dan produktivitas seseorang sehingga dapat mencapai mutu kinerja yang baik, meningkatkan kualitas SDM supaya memiliki moral yang baik, dan semangat kerja yang tinggi, dengan demikian para pegawai akan memiliki kemampuan dan terpacu untuk berprestasi serta memiliki etos kerja yang baik.²¹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai demi meningkatnya mutu lembaga dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

²⁰ Sarlota Singerin, *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan* (Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), hlm. 111.

²¹ Wiwin Herwina, *Analisis Model-Model Pelatihan* (Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia, 2021), hlm. 3.

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat diadakannya pelatihan supaya kualitas keilmuan, bakat, dan keterampilan pegawai meningkat.²² Menurut Sondang P. Siagan, manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan pelatihan adalah:

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Terjadinya produktivitas kerja organisasi dikarenakan tidak adanya pemborosan, kecermatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, tumbuhnya rasa kerja sama antar tim dalam melaksanakan tugas yang berbeda dan bahkan spesifik, meningkatkan tekad demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan, serta lancarnya koodinasi sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh.
 - b. Terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dalam pendelegasian tugas dan wewenang, munculnya pemikiran yang dewasa baik secara technical maupun intelektual, tumbuhnya sikap saling menghargai serta adanya peluang atau kesempatan bagi bawahan untuk berkreasi, berfikir dan memberikan karya inovatif.
 - c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang efektif dan efisien dikarenakan melibatkan pegawai yang

²² Elvie Maria Silalahi, *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity and Performance*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hlm. 56.

bertanggung jawab ketika menyelenggarakan kegiatan tanpa diperintah oleh manajer.

- d. Meningkatkan spirit kinerja dan komitmen pegawai dalam instansi atau organisasi.
- e. Mendorong manajer untuk menerapkan sikap terbuka dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif.

2. Manfaat bagi pegawai

- a. Membantu para pegawai dalam membuat keputusan yang lebih baik.
- b. Munculnya motivasi dalam diri pegawai untuk terus berusaha meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilannya.
- c. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengikis konflik supaya lebih menjadi seseorang yang percaya diri.
- d. Adanya informasi yang diberikan dari berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan untuk memperkaya pengetahuannya hingga dapat memicu pertumbuhan negara.
- e. Peningkatan kepuasan kinerja.
- f. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- g. Semakin kuatnya tekad pegawai.

- h. Memiliki kekuatan untuk menghadapi pekerjaan baru di masa mendatang.²³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya manfaat pelatihan adalah menciptakan suatu organisasi/lembaga yang memiliki peningkatan kualitas kinerja pada pegawai, mencetak sumber daya manusia yang mudah menyesuaikan diri dengan keadaan organisasi, berkembang lebih cepat, dapat melaksanakan tugas dengan baik, etos kerja dan produktivitas meningkat serta berkembangnya potensi diri dengan pesat.

d. Indikator Pelatihan

Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberikan peluang bagi guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang dapat merubah perilakunya demi mencapai peningkatan belajar siswa.

Pelatihan seringkali mencapai kegagalan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh penyelenggara. Oleh karena itu, penyelenggara pelatihan harus mampu merencanakan program pelatihan dengan baik dan matang guna mencapai tujuan yang diharapkan dari mulai pemilihan materi, waktu, tempat, metode, hingga kualitas dari instruktur pelatihan.

²³ Tellma M. Tiwa, *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Klaten: Lakeisha, 2019), hlm. 106-107.

Menurut Siagan indikator-indikator pelatihan meliputi: keikutsertaan, materi pelatihan, tingkat kesulitan kerja, dan transfer pengalihan. Sedangkan menurut Rivai dan Jauvanni menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator pelatihan yaitu mencakup instruktur, peserta, materi, metode, biaya, fasilitas-fasilitas pelatihan, tujuan dan sasaran. Pelatihan yang sejalan dengan indikator akan mewujudkan pelatihan yang bermutu dan bermanfaat.²⁴

Menurut Departemen Pendidikan Nasional bahwa indikator yang akan dipakai untuk pelatihan yaitu:

1. Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka semakin meningkat pula ilmu pengetahuan dan keterampilan guru sehingga dapat menunjang proses pembelajaran.
2. Tingkat Pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti oleh guru bisa diukur dari tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

²⁴ Arvian Yuli Artha, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 21.

3. Relevansi. Pelatihan akan memberikan dampak yang besar apabila sesuai dengan kebutuhan guru dan perkembangan ilmu pengetahuan.²⁵

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat mencapai tujuan yang diinginkan apabila memenuhi indikator-indikator pelatihan, Adapun indikator-indikator pada penelitian ini adalah instruktur, peserta, materi, metode, fasilitas-fasilitas pelatihan, dan tujuan pelatihan.

1. Instruktur

Instruktur merupakan faktor penting dalam pelaksanaan pelatihan dikarenakan instruktur merupakan fasilitator yang berfungsi memperlancar terjadinya pelatihan dan kualitas instruktur akan memberikan pengaruh besar terhadap *output* peserta. Adapun kualifikasi untuk menjadi instruktur pelatihan adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam memahami kebutuhan peserta dengan baik;
- b. Profesional di bidang keahliannya;
- c. Mampu menjawab pertanyaan dan kebutuhan peserta pelatihan.

2. Peserta

Peserta adalah seseorang yang mengikuti pelatihan berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan

²⁵ Muhammad Rakib, Arfina Rombe, and Muchtar Yunus, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru', *Jurnal Ad'ministrare*, 3.2 (2017), 137-48 <<https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/download/2574/1315>>.

materi pelatihan dan ia harus memiliki semangat yang kuat untuk mengikuti pelatihan. Ada beberapa indikator yang harus dimiliki peserta pelatihan diantaranya:

- a. kemampuan sebelum pelatihan;
- b. pemahaman terhadap materi pelatihan;
- c. kemampuan setelah pelatihan.²⁶

3. Materi

Materi pelatihan sangat erat dengan tujuan yang akan diraih supaya permasalahan atau kesenjangan yang terjadi mampu diatasi melalui penyelenggaraan pelatihan. Menurut Notoatmojo beberapa hal yang perlu dicermati dalam menentukan materi pelatihan, yaitu:

- a) Materi pelatihan dirancang untuk menjawab problematika yang dialami peserta pelatihan;
- b) Materi pelatihan harus sejalan dengan pencapaian tujuan;
- c) Materi pelatihan harus sejalan dengan sasaran pelatihan;
- d) Materi pelatihan juga harus sejalan dengan indikator pelatihan lain seperti: peserta, media, metode, biaya, dan lain-lain.²⁷

²⁶ Sandra Dewi Herdiyati dan Sri Suwarsi, Pengaruh terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka, (*Prosiding Manajemen*, Vol. 5 No. 1, 2019), hlm. 279.

²⁷ Arvian Yuli Artha, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 22.

4. Metode

Metode adalah strategi yang digunakan untuk mewujudkan rencana yang telah disusun dalam bentuk aktivitas nyata guna mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Cherrington metode pelatihan dibagi menjadi dua yaitu metode pelatihan *on the job training* dan *off the job training*.²⁸ Metode *on the job training* terfokus pada pembelajaran jangka pendek yang mengedepankan peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan *off the job training* terfokus pada pendidikan jangka panjang. Hendaknya metode pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan yang ada guna mencapai tujuan pelatihan. Pemilihan metode pelatihan secara tepat akan memicu semangat peserta untuk aktif dalam pembelajaran sehingga dapat berdampak positif pada hasil pelaksanaan pelatihan.

5. Tujuan

Penyelenggara pelatihan harus memiliki tujuan yang telah disetujui bersama mulai dari sasaran yang mengikuti pelatihan hingga *output* yang didapatkan setelah pelaksanaan pelatihan. Secara umum tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan,

²⁸ Arvian Yuli Artha, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 23.

kemampuan, dan keterampilan seseorang untuk dapat diaplikasikan di kehidupan sehari-hari.

6. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas pelatihan perlu dipersiapkan dengan matang sebagai penunjang kelancaran proses pelatihan, seperti: ruang pelatihan, alat tulis kantor (ATK), konsumsi, dan lain sebagainya. Fasilitas tersebut apabila dipersiapkan dengan baik maka akan berpengaruh pada hasil pelatihan.²⁹

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivation asal katanya dari Bahasa Inggris.³⁰ Akan tetapi kata asalnya adalah *motive* yang telah digunakan dalam Bahasa Melayu yang berarti tujuan atau segala daya dan upaya untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan.

Nawawi menyatakan bahwa motivasi mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada diri seseorang dan menyebabkan seseorang tersebut melakukan suatu perbuatan.³¹

²⁹ Arvian Yuli Artha, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 25.

³⁰ Shilphy A. Octavia, *Motivasi Belajar Dalam Perkembangan Remaja* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 52.

³¹ Rakhmat Triadi; Siti Hidayah; Fasochah, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober.47 (2019), hlm. 1-17. <<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>>.

Menurut Hamalik motivasi mengandung tiga unsur yang saling berkaitan yaitu:

- 1) Motivasi bermula dari adanya perubahan energi dalam diri seseorang.
- 2) Motivasi biasanya ditandai dengan timbulnya sebuah perasaan
- 3) Motivasi ditandai oleh reaksi untuk mencapai tujuan yang berfungsi untuk mendorong timbulnya perlakuan.³²

Menurut Djamarah dalam bukunya Psikologi Belajar mengatakan bahwasannya para ahli mengemukakan tentang pengertian motivasi dari berbagai sudut pandang mereka masing-masing, namun memiliki garis besar yang sama yaitu sebagai suatu pendorong yang dapat merubah energi dari diri seseorang ke dalam aktivitas konkret untuk mencapai tujuan tertentu.³³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya motivasi adalah daya penggerak utama bagi diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai apa yang diinginkan.

b. Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*)

Berkaitan dengan motivasi, Abraham Maslow mengemukakan pendapatnya bahwa pada dasarnya semua manusia mempunyai kebutuhan pokok. Abraham Maslow membagi dalam 5 tingkatan

³² Shilphy A. Octavia, *Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 52.

³³ Trygu, *Teori Belajar Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Belajar Matematika* (Bogor: Guepedia, 2021), hlm. 38.

kebutuhan yang dituangkan dalam bentuk pyramid dengan rincian sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, meliputi: rasa lapar, rasa haus, pakaian, rumah, dan lain sebagainya);
2. Kebutuhan rasa aman, meliputi: merasa aman dan terlindungi dari mara bahaya;
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki meliputi: kasih sayang, diterima dengan baik, persahabatan, dan lain sebagainya;
4. Kebutuhan akan penghargaan, meliputi; dapat mengukir prestasi, mampu berkompetensi dan mendapatkan pengakuan serta dukungan;
5. Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi; sebuah dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, hal ini mencakup peningkatan potensi diri, pertumbuhan, dan mendapatkan kepuasan diri.³⁴

³⁴ Andriansyah Bari & Randy Hidayat, Teori Hirarki Kebutuhan Maslow terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget, (*MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 1, 2022), hlm. 10.



Gambar 2. 1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dikatakan bahwasannya ketika salah satu kebutuhan di atas belum tercukupi maka seseorang belum bisa dikatakan memenuhi kebutuhan dasar manusia. Misalnya kebutuhan fisiologis tidak tercukupi maka seseorang akan mengalami kelaparan, kehausan, rasa sakit, dan lain sebagainya. Akan tetapi jika kebutuhan fisiologis tercukupi maka seseorang akan merasa kenyang, sehat, bugar, dll. Kemudian apabila kebutuhan fisiologis sudah tercukupi, maka akan dilanjutkan kebutuhan rasa aman dan seterusnya hingga mencapai kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam memahami motivasi karyawan digunakan motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg:

Pertama, teori yang dikemukakan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu diperuntukkan kepada pegawai di tempat ia

bekerja saja. Sedangkan teori Maslow berlaku makro dalam artian diperuntukkan kepada manusia pada umumnya.

Kedua, teori Herzbeg lebih jelas dari teori hierarki kebutuhan Maslow khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.³⁵

Teori dua faktor ini dicetuskan oleh Frederick Herzbeg tahun 1966 yang merupakan sebuah pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow.

Teori ini Menurut Herzbeg ada dua faktor yang mendorong manusia untuk termotivasi. Dua faktor tersebut disebut faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

1. Faktor *higiene*/faktor ekstrinsik adalah pendorong yang berasal dari luar diri seseorang, contohnya kondisi lingkungan, hubungan antar manusia, gaji dan sebagainya. Faktor hygiene yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.
2. Faktor motivator/faktor intrinsik adalah pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang hal tersebut dapat memacu seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan diri, contohnya pengakuan, peluang untuk

³⁵ Jono Munandar, *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi* (Bogor: IPB Press, 2018), hlm. 288.

maju, prestasi dan sebagainya. Faktor motivator yang tinggi akan memicu kepuasan kerja.³⁶

3. *Cognitive Theory of Motivation*

Teori ini dikemukakan oleh Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa seseorang tidak akan melakukan pekerjaan yang diyakini ia tidak dapat melakukannya, walaupun pekerjaan itu sangat ia inginkan. Menurut Vroom tinggi rendahnya motivasi ditentukan oleh tiga komponen antara lain:

1. Ekspektasi keberhasilan dalam mencapai tugas.
2. Instrumentalis yakni penilaian yang akan terjadi jika ia berhasil dalam melaksanakan sebuah tugas, misalnya jika dia mampu melaksanakan tugas dia akan mendapatkan *outcome* tertentu.
3. Valensi adalah respon terhadap *outcome* yang didapatkan seperti perasaan positif, netral, atau negative. Seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi apabila ia mendapatkan *outcome* melebihi ekspektasinya begitupun sebaliknya seseorang akan memiliki motivasi yang rendah apabila *outcome* yang didapatkan lebih rendah dari ekspektasinya.³⁷

³⁶ Jono Munandar,dkk, *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*, (Bogor: IPB Press, 2018), hlm. 228.

³⁷Liharman Saragih, dkk, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), hlm. 135.

c. Fungsi Motivasi

Terdapat tiga fungsi motivasi bagi seseorang, antara lain:

1. Motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dan pendorong manusia, hal ini dapat dimisalkan seperti mobil yang membutuhkan bahan bakar untuk menggerakkannya.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengatur arah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, ada dua arah yang dapat dijangkau yaitu arah positif dan arah negatif.
3. Motivasi berfungsi sebagai penetapan tujuan ketika melakukan motivasi dalam artian seseorang akan memilih untuk mencapai tujuan karena memiliki motivasi tinggi sedangkan seseorang memilih tidak mencapai tujuan dikarenakan motivasi rendah.³⁸

d. Indikator Motivasi

Motivasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari diri seseorang tanpa ada paksaan/dorongan pihak luar. Hasibuan berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:
 - a. Tanggung jawab
 - b. Pekerjaan itu sendiri

³⁸ Endang Suswati, *Buku Monograf Motivasi* (Malang: MNC Publishing, 2022), hlm. 15.

c. Pengembangan dan kemajuan.³⁹

Menurut Sadirman bahwa motivasi intrinsik merupakan motif yang muncul tanpa adanya rangsangan dari luar dikarenakan telah muncul kesadaran dan keinginan untuk melakukan sesuatu.⁴⁰

2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul akibat adanya pengaruh dari luar. Menurut Sadirman motivasi ekstrinsik adalah motif atau rangsangan yang muncul karena ada faktor dari luar, seperti contoh ingin mendapatkan pujian atau penghargaan. Menurut Manullang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah:

- a. Gaji
- b. Kebijakan
- c. Hubungan Kerja
- d. Lingkungan Kerja
- e. *Supervise*.⁴¹

³⁹ Dkk Fakhrian Harza Maulana, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22 No. 1 (2015), 3.

⁴⁰ Yan DJoko Pietono, *The Winner 8 Kekuatan Pengembangan Potensi Anak* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 107.

⁴¹ Fakhrian Harza Maulana, dkk, Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang, (*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22 No. 1, 2015), hlm. 3.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel motivasi adalah tanggung jawab, penghargaan, gaji, kebijakan, hubungan kerja, serta *supervise*.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian

Dalam Bahasa Inggris kebudayaan adalah “*culture*” dan dalam Bahasa Latin adalah “*colore*” sedangkan dalam Bahasa Indonesia kebudayaan diistilahkan dengan peradaban atau budi yang dalam Bahasa Arab berarti “*akhlaq*”. Secara etimologi kebudayaan berasal dari Bahasa Sanskerta yaitu “*Buddhayah*” jamak dari “*Buddhi*” yang berarti akal, sehingga dikembangkan menjadi budidaya, yang berarti kemampuan akal budi manusia.⁴²

Sedangkan istilah organisasi secara etimologi berasal dari Bahasa Latin “*organum*” yang berarti alat. *Organizing* (pengorganisasian) menunjukkan suatu proses untuk mencapai tujuan. Robbins menyebutkan bahwa organisasi dipandang sebagai satuan sosial yang tersusun dua orang atau lebih dan dikoordinasi secara sadar untuk mencapai tujuan bersama.⁴³

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma yang telah berlaku di dalam

⁴² Unang Toto Handiman, *Komunikasi Dan Kepemimpinan Organisasi*, ed. by Abdul Karim (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), hlm. 169.

⁴³ Sukarman dkk Purba, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 3.

organisasi dan telah disepakati oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertingkah laku dan memecahkan masalah organisasi.⁴⁴

Sejalan dengan pendapat tersebut Gareth R. Jones menyebutkan budaya organisasi adalah sebuah persepsi bersama yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi sehingga terbentuk suatu sistem organisasi. Sedangkan budaya organisasi menurut Robbins dan Judge adalah “*Organizational culture refers to a sistem of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”.⁴⁵ Definisi tersebut dapat diartikan bahwasannya budaya organisasi adalah sistem bersama yang diselenggarakan oleh anggota dan menjadi ciri khas sebuah organisasi sebagai pembeda dengan organisasi lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu norma, aturan dan keyakinan yang telah disetujui oleh seluruh anggota organisasi sebagai acuan atau pedoman untuk mencapai tujuan organisasi serta menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lain.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Monde dan Noe, budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, dalam hal ini budaya organisasi digunakan

⁴⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 1.

⁴⁵ SURIANTO, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi*, (Surabaya: Global Aksara Pres, 2021), hlm. 37.

sebagai alat untuk menciptakan komitmen supaya manajer dan anggotanya berkenan untuk melaksanakan perencanaan strategis, *programming, budgeting, controlling dan monitoring, evaluating* dan lain sebagainya.⁴⁶

Menurut Siagan fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Budaya organisasi berfungsi untuk menetapkan boleh atau tidaknya melakukan suatu perbuatan tertentu.
- b. Menguatkan landasan prinsip bagi organisasi dan para anggotanya.
- c. Mengedepankan kewajiban pada kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi.
- d. Sebagai tali pengikat untuk semua anggota organisasi.
- e. Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi.⁴⁷

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins bahwasannya fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Budaya organisasi berfungsi untuk menetapkan batas suatu organisasi.
- b. Sebagai identitas bagi sebuah organisasi
- c. Mempermudah munculnya komitmen organisasi.
- d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.⁴⁸

⁴⁶ Betty Arli Sonti Pakpahan, *Budaya Organisasi Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*, (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022), hlm. 38.

⁴⁷ Suriyanto, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi* (Surabaya: Global Aksara Pres, 2021), hlm. 38.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 38.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya fungsi budaya organisasi adalah sebagai pengendali, identitas, penetapan batas dan pedoman bagi suatu organisasi demi terciptanya komitmen yang baik antara organisasi dengan para anggotanya.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans, budaya organisasi mempunyai indikator-indikator beberapa diantaranya :

1. *Observed behavioral regularities* (aturan-aturan perilaku), yaitu sebuah aturan yang sudah biasa dilakukan oleh anggota organisasi.
2. *Norms* (norma), yaitu petunjuk atau pedoman untuk melakukan sesuatu.
3. *Dominant value* (nilai-nilai dominan), yaitu nilai utama dari organisasi yang diharapkan dapat dikerjakan oleh para anggotanya, misalnya tingginya kualitas suatu barang/jasa.
4. *Philosophy* (filosofi), yaitu kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal yang disukai oleh para anggota dan pelanggan.
5. *Rules* (peraturan), yaitu aturan yang dibuat oleh organisasi untuk ditaati semua anggota organisasi.
6. *Organization climate* (iklim organisasi). Keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, interaksi antar anggota, hubungan dengan pelanggan dan pihak luar.⁴⁹

⁴⁹ Budi Alamsyah Siregar, *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi* (Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), hlm. 18.

Sedangkan menurut Robbins, terdapat tujuh indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, hal ini dapat diukur sejauh mana seseorang mampu untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu sejauh mana seseorang mampu mengerjakan tugasnya dengan tepat, analitis dan rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu seberapa jauh pemimpin fokus pada hasil akhir dari sebuah pekerjaan.
4. Orientasi orang, yaitu menunjukkan seberapa jauh keputusan manajemen mampu mempengaruhi orang-orang yang berada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim, menunjukkan seberapa jauh suatu pekerjaan disusun berdasarkan tim bukan perorangan.
6. Keagresifan, menunjukkan seberapa jauh seseorang agresif dan tidak santai-santai dalam mengerjakan sesuatu.
7. Stabilitas atau kemantapan, menunjukkan seberapa jauh suatu organisasi mempertahankan status *quo*-nya.⁵⁰

Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, dan keagresifan.

⁵⁰ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Publishing, 2018), hlm. 38.

d. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kesempurnaan dalam proses pembentukannya. Adapun unsur-unsur budaya organisasi yang dikemukakan oleh Hofstede adalah:

- a. Profesionalisme. Profesionalisme merupakan keahlian yang dimiliki oleh anggota organisasi. Sebuah pekerjaan yang dipegang dan dikerjakan oleh seseorang yang profesional dapat membuahkan hasil yang maksimal. Sebuah organisasi yang mengedepankan nilai-nilai profesionalisme akan memfokuskan perhatiannya kepada pekerjaan sebagai wujud tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus ditunaikan. Seorang yang profesional akan melakukan pekerjaan dengan baik tanpa banyak mengeluh walaupun dia berada di bawah tekanan dan harus memenuhi *dateline* yang tepat. Biasanya seseorang yang profesional memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas dengan baik serta cenderung menuntut penghasilan yang lebih baik dan penghargaan yang berbeda dari pekerja lain.
- b. Kepemimpinan, yaitu seberapa besar tingkat keterlibatan seorang atasan dalam mengatasi permasalahan di luar pekerjaan para bawahannya. Terbinanya hubungan antarpersonal yang baik akan menumbuhkan iklim organisasi yang baik.

- c. Kepercayaan terhadap rekan kerja, tumbuhnya interaksi antar sesama pekerja di dalam organisasi. Sikap ramah, santun dan terbuka menandakan kuatnya rasa persaudaraan antar anggota, dikarenakan merasa senasib dan seperjuangan mereka cenderung saling percaya dan menunjukkan perilaku positif. Dengan adanya hubungan dan rasa kekeluargaan yang baik maka permasalahan yang terjadi dapat diatasi dengan baik.
- d. Keteraturan, yaitu aturan-aturan yang harus ditaati oleh semua anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk menyeragamkan dalam melaksanakan pekerjaan, memudahkan koordinasi dan pengawasan. Aturan yang telah ditetapkan harus diberlakukan secara sama di setiap departemen supaya mencerminkan rasa keadilan dalam organisasi.
- e. Konflik, yaitu pertentangan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam organisasi, sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi kerja dan berdampak negatif terhadap perilaku pekerja.⁵¹

Hal ini sejalan dengan Syafrida Hafni Sahir, dkk dalam bukunya “Pengembangan dan Budaya Organisasi” bahwasannya unsur-unsur budaya organisasi adalah asumsi dasar, seperangkat

⁵¹ Ni Nyoman Kerti Yasa dan Desak Ketut SIntaasih Made Astrama, *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan: Konsep Dan Aplikasi Dalam Penelitian* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 40.

nilai, dan keyakinan yang telah dianut, pemimpin, pedoman mengatasi masalah, berbagai nilai, pewarisan, acuan perilaku, citra dan *brand* yang khas, dan adaptasi. Sedangkan unsur budaya menurut Susanto yaitu : lingkungan usaha, nilai-nilai, kepahlawanan, upacara/tata cara, dan jaringan kultural.⁵²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya unsur-unsur budaya organisasi adalah hal-hal, faktor-faktor atau bagian-bagian yang dapat mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi meliputi aturan, nilai dan keyakinan, kepemimpinan, ciri khas, konflik, dan lain sebagainya.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian

Secara etimologis kinerja dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari Bahasa Asing “*performance*” yang artinya prestasi, bisa pula diartikan hasil kerja.⁵³ Pada umumnya *performance* atau kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugas. Hal ini sejalan dengan pemikiran Rivai, kinerja adalah terjemahan dari “*performance*” yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan

⁵² Syafrida Hafni dkk Sahir, *Pengembangan Dan Budaya Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 36.

⁵³ Ahmad dan Rusdi Hidayat Fauzi, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), hlm. 1.

seseorang dalam melaksanakan tugas secara menyeluruh di periode tertentu.⁵⁴

Pengertian guru menurut UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Mulyasa kinerja guru adalah gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang diimplementasikan ke dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerja.⁵⁵

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya:

- a. Tingkat Pendidikan.
- b. Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

⁵⁴ Didi Pianda, *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 11.

⁵⁵ Hendri Rohman, 'Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1.2 (2020), 92–102 <<https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>>.

- c. Gaya kepemimpinan kepala sekolah
- d. Iklim/budaya organisasi
- e. Keterampilan manajerial kepala sekolah
- f. Kesejahteraan
- g. Aktivitas kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) atau KKG (Kelompok Kerja Guru)
- h. Fasilitas yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.⁵⁶

Sejalan dengan pendapat di atas, Sutermeister dalam Putri Anggreini menyebutkan bahwasannya kinerja seseorang dipengaruhi oleh:

- a. Motivasi, yaitu dorongan dan daya penggerak untuk melakukan suatu pekerjaan.
- b. Kemampuan, yang meliputi :
 - 1. Pengetahuan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, pengalaman.
 - 2. Bakat dan minat.
- c. Keadaan/kondisi sosial, yang meliputi :
 - 1. Organisasi formal, misalnya: struktur organisasi, efektivitas dan efisiensi organisasi, kebijakan personalia (*recruitment*, seleksi, *placement*, pelatihan, dan lain-lain.)

⁵⁶ Madya Ekosusilo, *Monograf Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Guru* (Klaten: Lakeisha, 2019), hlm. 29.

2. Kepemimpinan, yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan, tipe kepemimpinan, dsb.
3. Serikat kerja
- d. Lingkungan kerja, yang meliputi kenyamanan ruang kerja, waktu istirahat, dan keamanan kerja.
- e. Kebutuhan individu, yang meliputi sosial psikologi.
- f. Pengembangan teknologi, yang meliputi : metode kerja dan *layout* pekerjaan.⁵⁷

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Sudjana kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan tugasnya, yaitu :

- a. Merencanakan proses belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran.⁵⁸

Hal ini sejalan dengan Saud yang mengatakan bahwa kinerja guru harus memiliki kompetensi yang terdiri dari; merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar, dan menilai proses belajar mengajar.⁵⁹ Adapun penilaian kinerja guru tersebut dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu:

⁵⁷ Widdy H.F Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Malang: Ahlimedia Press, 2022), hlm. 23-24.

⁵⁸ Didi Pianda, *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 18.

⁵⁹ Mohamad Muspawi, Strategi Peningkatan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21 (1), hlm. 103.

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar
- d. Membimbing kegiatan ekstrakurikuler
- e. Membimbing guru pemula
- f. Melakukan pengembangan diri.

Kemudian, Carlotte Danielson mengemukakan empat dimensi kinerja guru yaitu:

1. Perencanaan dan persiapan, yang meliputi menyiapkan materi, mengelola siswa, menentukan tujuan pembelajaran, mendemonstrasikan tentang sumber daya, merancang pembelajaran yang berkaitan
2. Lingkungan kelas, yang meliputi menciptakan suasana saling menghormati satu sama lain, membangun budaya belajar, mengelola prosedur kelas, dan mengelola kelas.
3. Pengajaran, yang meliputi : berkomunikasi dengan jelas, menggunakan teknik diskusi dan bertanya, memberikan *feed back* pada siswa, melibatkan siswa dalam kegiatan belajar.
4. Tanggung jawab profesional, meliputi: meningkatkan keprofesionalan diri dan menampilkan sikap profesional.⁶⁰

Dengan demikian indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah: merencanakan proses belajar mengajar,

⁶⁰ Ahmad Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat, Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru* (Serang: A-Empat, 2022), hlm. 115.

melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, membimbing guru pemula, dan tanggung jawab professional.

5. *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS)

a. Pengertian

Structural Equation Model (SEM) adalah teknik multivariant yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dengan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antara indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.⁶¹

SEM bagi para peneliti ilmu sosial memberikan kemampuan untuk analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate. Manfaat utama SEM dibandingkan generasi pertama multivariate seperti *principal component analysis*, *faktor analysis*, *discriminant analysis* atau *multiple regression*, SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan teori dan data.⁶² Teknik generasi kedua tersebut adalah SEM yang terdiri atas SEM-PLS dan CB-SEM. Adapun peralihan SEM dari generasi pertama ke generasi

⁶¹ Josep L. Carrasco, 'Structural Equation Model', *Encyclopedia of Biopharmaceutical Statistics*, 8.3 (2010), 1300–1305 <<https://doi.org/10.3109/9781439822463.209>>.

kedua dikarenakan terdapat beberapa kelebihan yang telah memudahkan dalam penelitian, diantaranya membantu peneliti untuk menganalisis variabel yang tidak dapat diobservasi.

Secara umum, konsep SEM terbagi menjadi 2 (dua), yakni SEM dengan pendekatan *Covariance Based Structural Equation Modelling* (CB-SEM) dan *Variance Based Structural Equation Modelling* (VB-SEM). Pendekatan CB-SEM dapat diketahui melalui pendekatan *tools* AMOS, LISREL, EQS, MPlus dan sebagainya, sedangkan pendekatan VB-SEM dapat diketahui melalui *tools* PLS (*Partial Least Square*).⁶³ Herman Wold mengakui peran penting CB-SEM dalam ilmu sosial, ia juga berpendapat persyaratan asumsi distribusi data kurang realistis untuk penelitian empiris. Oleh karena itu, kemudian Wold menciptakan PLS-SEM sebagai pengembangan CB-SEM yang dapat bekerja efisien dengan asumsi-asumsi relative lebih longgar. Di sisi lain, Wold juga mengembangkan PLS-*regression* yang mengombinasikan regresi berganda dan *principal component analysis*. Maka dari itu PLS-SEM kurang cocok digunakan dalam penelitian bidang ilmu alam dikarenakan PLS-*regression* tidak mampu untuk menguji sebab akibat, sedangkan PLS-SEM dapat dikatakan berkembang dalam penelitian di bidang ilmu sosial seperti bisnis, psikologi, manajemen dan lain sebagainya. Dengan demikian para peneliti

⁶³ Syahrir, dkk. *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*, (Bogor: IPB Press, 2020), hlm. 42.

harus mampu menentukan konteks penelitian yang tepat supaya dapat mengaplikasikan metode yang baik, untuk itu perlu diketahui perbedaan dari CB-SEM dan PLS-SEM. Adapun perbedaan CB-SEM dan PLS-SEM dapat dilihat pada tabel berikut:⁶⁴

Tabel 2. 1. Perbedaan CB-SEM dan PLS-SEM

No	Kriteria	CB-SEM	PLS-SEM
1.	Tujuan Analisis	Untuk menaksir parameter	Untuk memprediksi hubungan
2.	Asumsi	Asumsi parametrik dengan berpedoman pada distribusi normal multivariant	Asumsi non parametrik yakni tidak mengikuti pola distribusi data tertentu
3.	Pendekatan	Berbasis kovarian	Berbasis komponen/ varian

⁶⁴ Ayatulloh Michael Musyaffi, dkk. *Konsep Dasar Structural Equation Model – Partial Least Square SEM PLS Menggunakan Smart PLS*, (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021), hlm. 5-7.

4.	Jumlah Sampel	200 s.d. 800 kasus	30 s.d. 100 (jika semakin banyak jumlah sampel, maka semakin baik terhadap model)
5.	Hubungan indikator konstruk laten	Indikator bersifat reflektif	Indikator bersifat reflektif dan formatif
6.	Kompleksitas	Menganalisis kurang dari 100 variabel	Dapat Menganalisis hubungan konstruk yang sangat kompleks yakni 100 konstruk laten dan 1000 konstruk manifest.
7.	Aspek teori	Asumsi dan dasar teori harus kuat dan pengembangan model penelitian	Lebih berorientasi pada prediksi dan akurasi model sehingga

		mengarah ke akurasi parameter	sifatnya lebih fleksibel
8.	Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	Lebih banyak menawarkan parameter GOF	Relatif sedikit menawarkan parameter GOF
9.	Impikasi	Optimal bagi keakuratan parameter	Optimal bagi keakuratan prediksi
10.	Kekuatan penaksiran	Taksiran parameter lebih kuat, baik serta konsisten	Taksiran parameter kuat ketika jumlah sampel meningkat.
11.	Nilai pada variabel laten	<i>Indeterminate</i>	Secara jelas diestimasi

Partial Least Square (PLS) merupakan alat analisis yang dikembangkan oleh ahli statistika dan ekonometrika dari Swedia yaitu Herman Wold, yang merupakan pembimbing akademik Karl Joreskog.⁶⁵ Lebih lanjut Robust menyatakan bahwasannya analisis PLS

⁶⁵ Ayatulloh Michael Musyaffi, dkk. *Konsep Dasar Structural Equation Model – Partial Least Square SEM PLS Menggunakan Smart PLS*, (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021), hlm. 4.

merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama karena metode ini bersifat lebih kokoh. Robust memaknai bahwa parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi. Sedangkan menurut Huber dan Branden bahwa *Partial Least Square* merupakan suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas di antara variabel tersebut. Konsep utama SEM-PLS adalah analisis *statistic multivariate* yang tidak membutuhkan data berdistribusi normal. PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karena itu data berjumlah kecil tidak menjadi permasalahan karena tidak ada batasan jumlah minimum data. Dengan kata lain, penelitian dengan jumlah sampel (30-100) dapat dianalisis menggunakan metode PLS-SEM. Hal ini sejalan dengan pendapat Hair bahwasannya PLS-SEM dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan di antara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil berkisar 30-100.⁶⁶

Berikut adalah istilah yang digunakan dalam aplikasi SEM (*Structural Equation Modelling*).⁶⁷

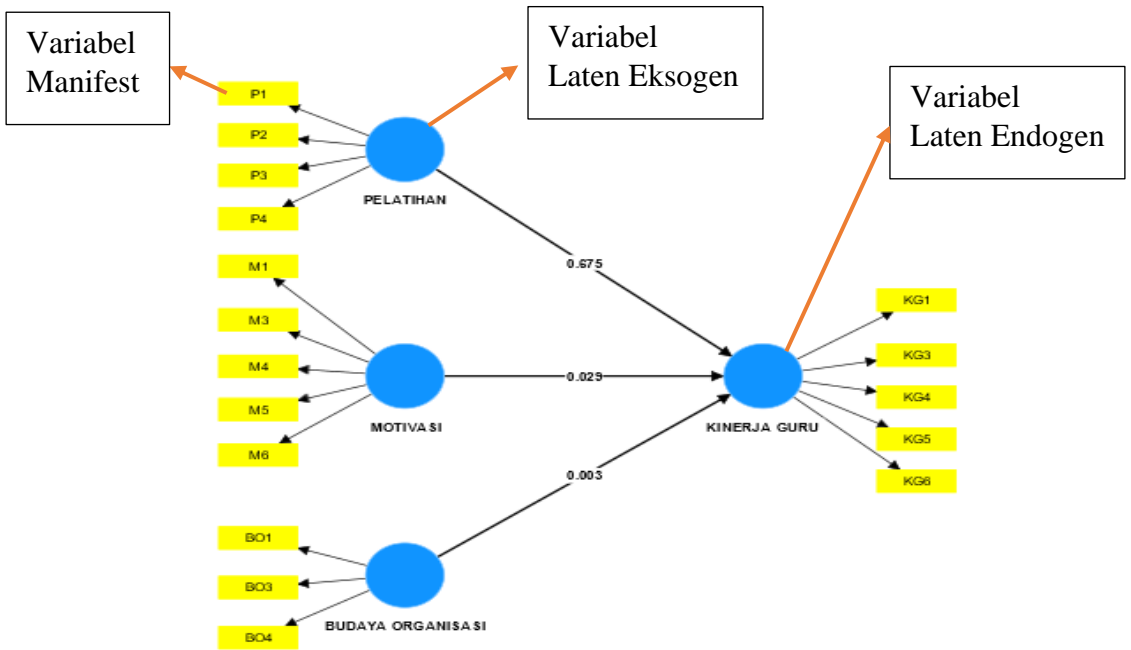
⁶⁶ Syahrir, dkk. *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*, (Bogor: IPB Press, 2020), hlm. 59.

⁶⁷ Dahlia Br Ginting, *Structural Equation Model (SEM)*, (*Jurnal Media Informatika*, Vol. 8 No 3,2009), hlm. 123.

Tabel 2. 2. Istilah dalam SEM-PLS

Istilah	Pengertian
Variabel Laten	<p>Variabel ini biasa disebut dengan istilah <i>unobserved variabel</i>, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Variabel ini harus diukur menggunakan satu atau lebih variabel manifest. Adapun variabel laten terdiri dari 2 bagian yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel laten/konstruk eksogen (independen). 2. Variabel laten/konstruk endogen (variabel dependen)
Konstruk Eksogen	Variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam model.
Konstruk Endogen	Variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen baik langsung maupun tidak langsung.
Variabel Manifest	Variabel yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Variabel manifest sering disebut dengan istilah <i>observed variabel</i> , <i>measured variabel</i> atau <i>indikator</i> . Variabel ini harus dicari melalui penelitian lapangan, misalnya survey.

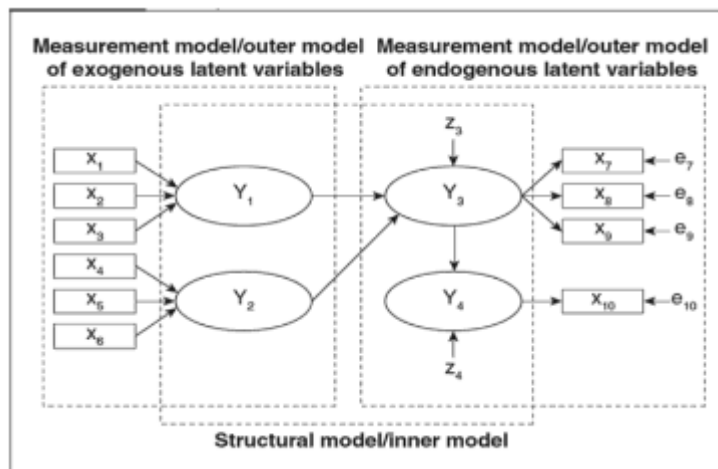
Untuk lebih jelasnya, model dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. 2. Istilah dalam SEM-PLS

b. Model Pengukuran SEM-PLS

Pada SEM-PLS terdapat dua model pengukuran, yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* atau biasa disebut dengan model pengukuran digunakan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan model untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel), sedangkan *inner model* atau biasa disebut dengan model struktural digunakan untuk memastikan bahwa model yang dibangun akurat dan *robust* (kokoh). *Outer* dan *inner model* dapat dilihat pada gambar berikut⁶⁸:



Gambar 2. 3. Outer dan Inner Model

⁶⁸ Mahfud Sholihin dan Dwi ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 – untuk hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2021), hlm. 14.

Pada PLS-SEM terdapat dua hubungan antara indikator dan variabel yang disebut dengan model reflektif dan model formatif .

1. Model Reflektif

Model reflektif adalah model yang menunjukkan variabel laten mempengaruhi variasi pengukuran dan asumsi hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator. Adapun ciri-ciri model reflektif adalah:

- a. Arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator
- b. Antar indikator diharapkan saling berkorelasi (memiliki *internal consistency reliability*)
- c. Menghilangkan satu indikator dari model pengukuran dapat mempengaruhi makna konstruk
- d. Menghitung kesalahan pengukuran pada tingkat indikator.

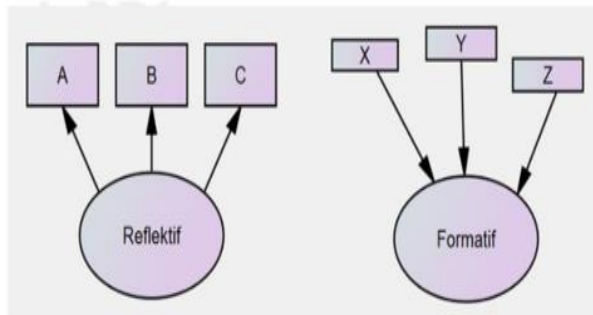
2. Model Formatif

Daly dan Cobb mendefinisikan model formatif mempunyai karakteristik memiliki beberapa ukuran komposit yang digunakan dalam literatur ekonomi seperti *index of sustainable economic welfare*. Berbeda dengan model reflektif, model formatif tidak mengasumsikan bahwa indikator dipengaruhi oleh konstruk tetapi semua indikator mempengaruhi single terhadap konstruk. Adapun ciri-ciri model formatif adalah:

- a. Arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk
- b. Antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi

- c. Menghapus/menghilangkan satu indikator dapat merubah makna konstruk
- d. Kesalahan pengukuran diletakkan pada konstruk.⁶⁹

Menurut Hair et al., model reflektif dan model formatif dapat dilihat pada gambar di bawah ini⁷⁰:



Gambar 2. 4. Model Reflektif dan Model Formatif

B. Kajian Pustaka Relevan

Tabel 2. 3. Kajian Pustaka Relevan

⁶⁹ Putu Wuri Handayani, *Konsep CB-SEM Dan SEM-PLS* (Depok: Rajawali Press, 2019)., hlm. 30.

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 30.

No.	Judul	Variabel	Indikator	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja Guru Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja SMP Negeri 2 Gamping Kabupaten Sleman (Rahmadi Ihsan 2018)	- Budaya Organisasi (X ₁) - Motivasi (X ₂) - Kinerja Guru (Y) - Kepuasan Kinerja (Z)	- Budaya Organisasi (X1) <i>1. Observed behavioral regularities</i> <i>2. Norms</i> <i>3. Dimonant Values</i> <i>4. Philosophy</i> <i>5. Rules</i> <i>6. Organization Climate Luthans (2003)</i> - Motivasi (X2) <i>1. Motivasi Internal</i> <i>2. Motivasi Eksternal Elliterus Sennen (2011)</i> - Kinerja (Y)	1. Penelitian Kuantitatif 2. Kuisisioner dengan skala likert 3. Analisis staitistik deskriptif 4. SPSS	1. Terdapat pengaruh positif budaya orga-nisasi terhadap kinerja guru. 2. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru. 3. Terdapat pengaruh positif budaya orga-nisasi dan motivasi terhadap

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional <p>Suharsaputra (2010)</p> <p>- Kepuasan Kerja (Z)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja yang menyangkut pekerjaan 2. Kepuasan kerja yang menyangkut dengan kesejahteraan sosial 3. Kepuasan kerja yang menyangkut 		<p>kinerja guru.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. 5. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja guru. 6. Terdapat pengaruh positif budaya orga-
--	--	--	--	--	---

			komunikasi dan lingkungan kerja Robbins (1990)		nisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. 7. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa	- Kepemimpinan (X1) - Budaya Organisasi (X2) - Motivasi Kerja (X3) - Kinerja Guru	- Indikator Kepemimpinan (X1) 1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan	1. Penelitian Kuantitatif 2. Wawancara, Kuisisioner dokumentasi 3. Analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda 4. SPSS	1. Ada pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja guru. 2. Ada pengaruh

	(Nasrul Ansyary 2021)		<p>4. Perhatian pada kenyamanan kerja</p> <p>5. Perhatian kepada kesejahteraan</p> <p>6. Pengakuan terhadap stastus bawahan</p> <p>7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja (Menurut siagian (2012: 121-122))</p> <p>- Indikator Budaya Organisasi (X2)</p> <p>1. Orientasi Individu</p> <p>2. Inovasi</p> <p>3. Orientasi pada tim</p>		<p>signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru.</p> <p>4. Ada pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan,</p>
--	-----------------------	--	---	--	--

			<p>4. Memperhatikan Detail</p> <p>5. Keagresifan</p> <p>6. Orientasi pada hasil</p> <p>7. Stabilitas Menurut Robbins dan Coulter (2012)</p> <p>- Motivasi Kerja (X3)</p> <p>1. Tanggung Jawab</p> <p>2. Prestasi Kerja</p> <p>3. Peluang untuk maju</p> <p>4. Pengakuan atas kinerja</p> <p>5. Pekerjaan yang menantang Menurut Anwar Prabu Mangku-</p>		<p>budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>negara (2009: 93) dalam bayu Fadhillah, et all (2013:5)</p> <p>- Indikator Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas <p>Menurut Afandi (2018: 89)</p>	
--	--	--	---	--

3.	Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Peningkatan Kinerja guru di SMA datok Sulaiman Putri Palopo (Yesi R. 2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X) - Kinerja Guru (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Guru (X) 1. Reaksi 2. Pembelajaran 3. Perilaku 4. Hasil Pelatihan - Kinerja Guru (Y) 1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi kepribadian 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Kuantitatif 2. Teknik Pengumpulan data melalui observasi, angket dan dokumen-tasi 3. Analisis statistik deskriptif 4. SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Setelah mengikuti pelatihan guru mampu menyelesaikan tugasnya secara profesional sesuai tupoksi 2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo
----	---	---	--	---	--

4.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri (Edi Cahyana 2018)</p>	<p>- Budaya Organisasi (X1) - Motivasi Kerja (X2) - Kinerja Guru (Y)</p>	<p>- Indikator Budaya Organisasi (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi manusia 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas (Stephen P. Robbins) <p>- Motivasi Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Kuantitatif 2. Teknik Pengumpulan data melalui angket 3. Analisis data menggunakan Statistic deskriptif uji prasyarat, uji hipotesis 4. SPSS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 3. budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama
----	---	--	--	---	--

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak (Hamzah B. Uno) <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Guru (Y) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/ ketepatan kerja 3. Insistif dalam bekerja 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi (Hamzah B. Uno) 		<p>memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>
5.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	- Motivasi Kerja (X1)	- Motivasi Kerja (X1) <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian kuantitatif 2. Teknik Pengum- 	Terdapat pengaruh yang signifikan

	<p>di SMK Negeri Se—Kota Makassar (Deva Darnitasari (2020)</p>	<p>- Kinerja Guru (Y)</p>	<p>Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik dari peserta didik, dan memiliki perasaan yang senang dalam bekerja.</p> <p>2. Motivasi ekstrinsik selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan</p>	<p>pulan data melalui angket, penyusunan instrument, validitas instrument, dan dokumen-tasi</p> <p>3. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial</p>	<p>antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar</p>
--	--	---------------------------	---	--	---

			<p>kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.</p> <p>- Kinerja Guru (Y) perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilai</p>	
--	--	--	---	--

			an pembelajaran.		
--	--	--	---------------------	--	--

Berdasarkan data di atas, analisis hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yesi R. tentang “Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan guru terhadap kinerja guru di Pesantren modern Datok Sulaiman Palopo. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} = 6,284$, sedangkan $T_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$.⁷¹ Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan pengaruh pelatihan guru maka peningkatan kinerja guru akan meningkat. Selain dipengaruhi oleh faktor pelatihan, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadi Ihsan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Guru Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja SMP Negeri 2 Gamping Kabupaten Sleman” menunjukkan hasil uji t motivasi kerja mendapatkan hasil p-value sebesar $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja yang diberikan maka kinerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan

⁷¹ Yesi. R, *Pengaruh Pelatihan Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Datok Sulaiman Putri Palopo*, Skripsi, (Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021), hlm. 57.

motivasi kerja mempengaruhi kinerja Guru SMP Negeri 2 Gamping Sleman Yogyakarta. Sedangkan hasil uji t budaya organisasi mendapatkan hasil p-value sebesar $0,035 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi, maka kinerja akan semakin tinggi dan hal tersebut juga membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja yang maksimal pada suatu perusahaan.⁷² Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul Ansyary tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa” bahwasannya berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru dan berdasarkan hasil uji persamaan regresi linear berganda pula variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa mampu meningkatkan kinerja guru di yayasan tersebut.⁷³

Berdasarkan kajian pustaka di atas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian. Adapun persamaannya adalah pada variabel dependen yang sama-sama meneliti pengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan

⁷² Rahmadi Ihsan, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Guru Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja SMP Negeri 2 Gamping kabupaten Sleman*, Skripsi, (Universitas Islam Indonesia, 2018), hlm. 114.

⁷³ Nasrul Ansyary, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa*, Tesis, (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021), hlm. 130.

perbedaannya adalah terletak pada objek penelitian, jumlah dan aspek variabel independent, tool/aplikasi yang digunakan dalam mengolah data penelitian, dan indikator penelitian. Objek yang dilakukan tentu berbeda karena penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dengan menggunakan tiga variabel independent/eksogen yaitu pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi. Adapun aplikasi yang digunakan untuk mengolah data adalah menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) - PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan hasil literatur di atas peneliti menggunakan indikator yang jarang diteliti dan cukup relevan dengan keadaan di SD Negeri Ngaliyan Semarang. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

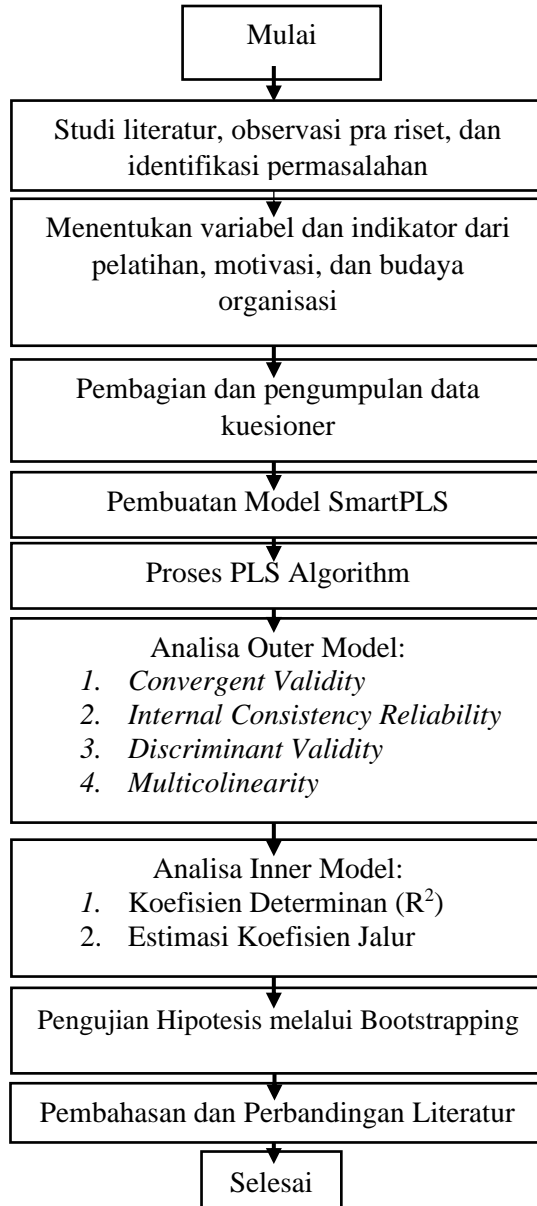
No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Pelatihan (X1)	1. Instruktur	Rivai dan Jauvanni (2009)
		2. Peserta	
		3. Materi	
		4. Metode	
		5. Fasilitas-fasilitas pelatihan	Mangkunegara (2005)
		6. Tujuan	
2.	Motivasi (X2)	1. Tanggung jawab	Hasibuan (2007)
		2. Penghargaan	Sudirman
		3. Gaji	Manullang (2001)
		4. Kebijakan	
		5. Hubungan Kerja	
		6. <i>Supervise</i>	
3.	Budaya Organisasi (X3)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	Robbins (2006)
		2. Perhatian terhadap detail	

		3. Keagresifan	
4.	Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan proses belajar mengajar	Sudjana
		2. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar	
		3. Melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran	
		4. Membimbing guru pemula	Saud
		5. Tanggung jawab profesional	Carlote Danielson

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.⁷⁴ Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka maka dapat disusun kerangka berfikir sebagai berikut:

⁷⁴ Tegor, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Klaten: Lakeisha, 2019). hlm. 40.



Gambar 2. 5. Kerangka Berfikir

D. Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01” menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya menggunakan data kuantitatif sehingga analisis datanya adalah analisis kuantitatif (inferensi) atau menggunakan formula statistik matematis.⁷⁵ Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta tampilan dari hasil penelitiannya, spesifikasinya sistematis dan terstruktur dari awal penelitian hingga hasil akhirnya. Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁶

Berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat penjelasan), penelitian dibedakan atas tiga jenis, yaitu penelitian deskriptif,

⁷⁵ Asep Kurniawan, *Metode Penelitian Pendidikan*, ed. by Nita Nur (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 35.

⁷⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 17.

penelitian komparatif, dan penelitian hubungan (asosiatif).⁷⁷ Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian hubungan (asosiatif). Penelitian hubungan adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih untuk mengetahui sebuah hubungan atau pengaruh yang terjadi. Penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan, meramal, dan mengontrol suatu fenomena.⁷⁸

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilaksanakan di SDN Ngaliyan 01 Semarang, Jl. Prof. Hamka Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester gasal (semester 1) tahun ajaran 2022/2023 selama 2 minggu yaitu pada tanggal 21 November-5 Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

⁷⁷ Iqbal Hasan Misbahuddin, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistic*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 8.

⁷⁸ *Ibid.*, hlm. 8

dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁹ Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Ngaliyan 01 sebanyak 32 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi.⁸⁰ Adapun pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dikarenakan populasi guru SD Negeri Ngaliyan 01 relatif kecil. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari teknik sampling jenuh adalah sensus.⁸¹ Maka dari itu, penentuan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri Ngaliyan 01 sebanyak 32 guru.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Secara teoritis Hatch dan Farhady mendefinisikan variabel sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.⁸² Menurut Silalahi menyatakan bahwa variabel adalah suatu

⁷⁹ Erwin Widiasworo, *Mahir Penelitian Pendidikan Modern*, (Yogyakarta: Araska, 2018), hlm. 82.

⁸⁰ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, & Mixed Methode*, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), hlm. 62

⁸¹ *Ibid.*, hlm. 66.

⁸² I Made Indra & Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 1.

konsep atau konstruk yang memiliki variasi (dua atau lebih) nilai.⁸³ Selanjutnya Kidder menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.⁸⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel adalah atribut dari seseorang atau obyek di suatu bidang keilmuan tertentu di mana peneliti akan mempelajari dan menarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan 2 macam variabel yaitu variabel independen/variabel eksogen dan variabel dependen/variabel endogen.

1. Variabel Independen/Eksogen

Variabel independen/eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan sehingga menimbulkan variabel terikat (dependen).⁸⁵ Dalam metode PLS-SEM variabel independent disebut variabel eksogen. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel eksogen yaitu pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3).

⁸³ Dkk Kusumastuti, Adhi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 16.

⁸⁴ I Made Indra P. & Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), hlm. 2.

⁸⁵ Megasari Gusandra Saragih, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 64.

Tabel 3. 1. Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Pelatihan (X₁)	1. Instruktur	P1: Keprofesionalan instruktur	1
	2. Peserta	P2: Semangat dalam mengikuti pelatihan	2
	3. Materi	P3: Relevansi Materi	3
	4. Metode Pelatihan	P4: Metode yang digunakan mampu menyampaikan materi/informasi	4
	5. Fasilitas-fasilitas Pelatihan	P5: Kelengkapan fasilitas pelatihan	5
	6. Tujuan	P6: Peningkatan kemampuan IPTEK	6

Motivasi (X₂)	1. Tanggung jawab	M1: Melakukan pekerjaan dengan maksimal	7
	2. Penghargaan	M2: Pujian dari kepala sekolah dan guru	8
	3. Gaji	M3: Gaji sebanding dengan pekerjaan	9
	4. Kebijakan	M4: Kebijakan pemerintah	10
	5. Hubungan kerja baik	M5: Hubungan kerja antar <i>stakeholder</i> baik	11
	6. <i>Supervise</i>	M6: Supervisi kepala sekolah	12
Budaya Organisasi (X₃)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	BO 1: Inovasi dan berani mengambil resiko	13
	2. Perhatian terhadap Detail	BO2: Pekerjaan sesuai SOP	14

	3. Keagresifan	BO3: Memiliki prinsip kerja cepat dan tanggap	15
		BO4: Memiliki sifat agresif dan kompetitif	16

2. Variabel Dependen/Endogen

Variabel dependen merupakan jenis variabel yang telah dipengaruhi oleh adanya variabel independent/eksogen.⁸⁶ Variabel ini merupakan variabel yang muncul disebabkan oleh adanya variabel eksogen. Besar kecilnya pengaruh terhadap variabel endogen ditentukan oleh variabel eksogen. Pada PLS-SEM variabel ini dinamakan variabel endogen. Terdapat 1 variabel endogen pada penelitian ini yaitu kinerja guru (Y).

Tabel 3. 2. Kisi-Kisi Variabel dan Indikator Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan proses belajar mengajar	KG1: Mampu menerapkan teori belajar dan menentukan strategi	17

⁸⁶ Megasari Gusandra Saragih, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 62.

		pembelajaran sesuai karakter peserta didik	
	2. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar	KG2: Kemampuan memahami dan mengelola peserta didik pada proses belajar mengajar	18
	3. Melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran	KG3: Menilai serta memberikan perbaikan/pengayaan	19
	4. Membimbing guru pemula	KG4: Bersedia membimbing guru pemula	20
	5. Tanggung jawab profesional	KG5: Ketertarikan dalam membuat inovasi dalam pembelajaran	21
		KG6: Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keprofesionalan	22

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dikarenakan data yang diperoleh berupa angka. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel independen/eksogen (X) yaitu pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) serta terdapat variabel dependen/endogen (Y) yaitu kinerja guru.

2. Sumber Data

Arikunto menyebutkan bahwasannya sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁸⁷ Pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dalam pengumpulan datanya sehingga sumber datanya disebut responden yaitu orang yang bersedia menjawab pertanyaan/pernyataan dari peneliti.

Adapun sumber data dibagi menjadi dua yaitu primer dan sekunder.⁸⁸ Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama) sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan oleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data primer pada penelitian ini adalah wawancara dengan narasumber dan angket/kuesioner, sedangkan data sekunder pada penelitian ini adalah data pegawai SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang. Selain itu peneliti juga menggunakan buku, jurnal, skripsi sebagai acuan dalam mendukung penelitian.

⁸⁷ Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), hlm. 63.

⁸⁸ *Ibid.*, hlm. 64.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah kuesioner atau angket. Arikunto mendefinisikan kuesioner atau angket sebagai sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal lain yang terkait dengan materi penelitian.⁸⁹

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk pengukurannya. Skala *likert* seringkali digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono berpendapat bahwa variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang selanjutnya indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun instrument pertanyaan atau pernyataan. Adapun jawaban instrument skala *likert* mempunyai gradasi (tingkatan) sebagai berikut.⁹⁰

Tabel 3. 3. Pengukuran Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot/Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

⁸⁹ Eko Nugroho, *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner* (Malang: Tim UB Press, 2018), hlm. 19.

⁹⁰ Muslich dan Sri Iswati Anshori, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2018), hlm. 76.

Penggunaan kuesioner atau angket dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dari guru tentang tiga faktor yaitu pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang (Y).

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif. Adapun yang dimaksud analisis data deskriptif adalah cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum/generalisasi. Adapun ciri-ciri analisis data deskriptif adalah adanya penyajian data yang lebih ditekankan pada bentuk tabel, grafik, dan ukuran-ukuran statistik seperti rata-rata, presentase, korelasi. Analisis ini tidak menggunakan uji signifikansi karena tidak ada kesalahan generalisasi.⁹¹

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan model persamaan *Structural Equation Modelling* berbasis varian yakni *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Pada penelitian tiga variabel eksogen dan 1 variabel endogen. Adapun variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam model, variabel eksogen biasa disebut dengan variabel independent. Sedangkan variabel endogen adalah variabel

⁹¹ Agus Purwoto, *Panduan Laboratorium Statistik* (Jakarta: Grasindo, 2007), hlm. 1.

yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model, variabel endogen disebut juga dengan variabel dependen.

Adapun variabel eksogen dalam penelitian ini adalah pelatihan (P), motivasi (M), dan budaya organisasi (BO). Sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (KG).

Setelah melakukan penelitian kepada seluruh guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dan data *likert* telah terkumpul, selanjutnya adalah menganalisis data penelitian. Analisis data ini menggunakan metode SEM-PLS yang dapat dilakukan melalui 2 tahap, yaitu *outer model* dan *inner model*.

Outer model atau biasa disebut dengan model pengukuran digunakan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan model untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Validitas adalah bagaimana suatu alat ukur yang digunakan memang telah mengukur apa yang diukur, Arikunto berpendapat bahwa sebuah pengujian dapat dikatakan *reliable* jika memberikan hasil yang tetap dan konsisten apabila diujikan berkali-kali. Hal ini selaras dengan pendapat Arifin bahwasannya sebuah instrument tes dapat dikatakan *reliable* atau handal apabila ia memiliki hasil yang taat asas (konsisten).⁹²

Sedangkan *inner model* atau biasa disebut dengan model struktural digunakan untuk memastikan bahwa model yang

⁹² Endro Suseno, *Mengukur Validitas Tes* (Kediri: Pernal Edukreatif, 2021), hlm. 26.

dibangun akurat dan *robust* (kokoh).⁹³ Berikut keterangan tentang *outer* dan *inner model*:

Tabel 3. 4. Pengujian Outer Model dan Inner Model

No.	Kriteria	Penjelasan
1.	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	
	a. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
	<i>Convergent Validity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Indicator loading</i> seharusnya mempunyai nilai lebih dari 0.70. • <i>The Average Variance Extracted (AVE)</i> diharapkan mempunyai nilai lebih dari 0.50.
	<i>Internal Consistency Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbachs's Alpha</i> harus mempunyai nilai lebih dari 0.70.
<i>Discriminant Validity</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.	

⁹³ Mahfud dan Dwi Ratmono Sholihin, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 – Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2021), hlm. 14.

	b. Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
	<i>Multicollinearity</i>	Masing-masing nilai indikator <i>Variance Inflation Faktor</i> (VIF) seharusnya memiliki nilai kurang dari 10. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikolinearitas.
2.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	
	Koefisien Determinan (R^2)	Nilai R^2 yang memiliki 0.67, 0.33, 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural dapat digambarkan sebagai baik, moderat, atau lemah.
	Estimasi Koefisien Jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Tingkat signifikansi ini di nilai menggunakan bootstrapping. Critical t-value untuk uji signifikansi adalah 1.96 (signifikan level = 5 persen).

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

a. Sejarah SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Keberadaan SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang telah lama diketahui, yakni sejak 1918, bertepatan dengan dibangunnya Bendungan Siingas di sebelah selatan makam Ngaliyan. Angka tahun 1918 dapat ditemukan jelas pada pintu Bendungan Siingas tersebut. Pada tahun itu, SD Negeri Ngaliyan 01 masih dikenal dengan sebutan Sekolah Rakyat (SR) dalam nuansa penjajahan Belanda.

Pada awalnya, SD Ngaliyan dibangun di depan Makam Ngaliyan, terdiri dari dua ruang kelas saja. Lokasi saat itu telah dipakai untuk menyelenggarakan TK Pertiwi. Dinding dan langit-langit waktu masih berupa anyaman bambu. Namun saat ini, dinding sudah direnovasi menjadi dinding tembok. Fasilitas-fasilitasnya pun semakin lengkap, terdapat lapangan yang luas dan taman-taman yang indah serta pepohonan yang rindang di lingkungan sekolah. Berikut adalah gambar dari SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang:



Gambar 4. 1. Foto SD Negeri Ngaliyan 01

Adapun susunan kepala sekolah SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dari awal berdiri yang dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4. 1. Nama-Nama Kepala Sekolah

Nama Kepala Sekolah	Periode Kepala Sekolah
Bapak Markam	1947
Bapak Redjo	1948-1953
Bapak Kamadi	1954-1956
Bapak Sutanto	1957-1960
Bapak Sugeng	1961-1970
Bapak Nuryadi	1970-1971
Bapak Yudiarso	1971-1972
Bapak Sukaryanto, BA	1972-1974
Bapak Sukartono	1982
Bapak Soeparno, WH	1982-1993
Ibu Yetti	1994-2003
Bapak Dimun	2003-2004
Ibu Sutini, S.Pd	2005-2007
Bapak H. Munjirin, S.Pd	2007-2012
Bapak Slamet Riyadi, S.Pd., M.Pd.	2012-2014
Ibu Hj. Nurlaini Purwaningsih, S.Pd.	2016-2020

Ibu Dwi Setyowati, S.Pd., M.M	2020-2021
Ibu Ngatiningsih, S.Pd.	2021- sekarang

SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang memiliki Visi, Misi serta Tujuan sebagai berikut :

a. Visi

Mewujudkan peserta didik berkarakter Pancasila, berprestasi, menguasai IPTEK, dan peduli lingkungan

b. Misi

1. Membentuk peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Membentuk peserta didik bersikap sopan santun dan berakhlak mulia.
3. Membiasakan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun).
4. Membentuk peserta didik berkarakter disiplin, jujur, dan mandiri.
5. Membiasakan peserta didik berbudaya hidup gotong royong dalam kegiatan Saberling (Sapu Bersih Lingkungan).
6. Meningkatkan peserta didik bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas guru.
7. Memberikan pelayanan peserta didik dalam pengembangan bakat dan minat melalui ekstrakurikuler.
8. Menyiapkan peserta didik berprestasi dalam bidang akademik di tingkat nasional.

9. Menyiapkan peserta didik berprestasi dalam bidang non akademik di tingkat internasional.
10. Membiasakan peserta didik bersikap cerdas, kreatif dan inovatif dalam mengikuti pembelajaran.
11. Mengoptimalkan profesionalisme guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar yang efektif, kreatif, dan inovatif melalui Merdeka Belajar.
12. Mengoptimalkan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar dengan berbasis IT (Informasi Teknologi).
13. Mengoptimalkan pemanfaatan lingkungan dengan mengembangkan kearifan lokal sebagai pembelajaran kewirausahaan berkebun budidaya tomat dan pepaya.
14. Mengoptimalkan pemanfaatan budaya lokal Jawa Tengah melalui permainan lokal, lagu, dan bahasa daerah.
15. Memberdayakan lingkungan sebagai sarana pembelajaran bercocok tanam sebagai ketahanan pangan dan bentuk perilaku ramah lingkungan.
16. Mengoptimalkan kepedulian warga sekolah dalam penekanan jumlah sampah minimal 75% perbulan.
17. Mengoptimalkan kepedulian warga sekolah dalam penekanan jumlah sampah minimal 90% pertahun.
18. Menciptakan budaya perilaku peduli lingkungan dengan pemanfaatan limbah sampah menjadi sebuah karya inovatif.

c. Tujuan SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Tujuan pendidikan SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang mengacu pada tujuan umum pendidikan dasar yaitu meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sedangkan secara khusus, sesuai dengan visi dan misi sekolah maka tujuan SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, mengantarkan peserta didik untuk:

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Berperilaku sopan, santun, dan berakhlak mulia.
3. Membudayakan semboyan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun).
4. Mewujudkan sikap disiplin, jujur, dan mandiri.
5. Berperilaku hidup gotong royong dalam kegiatan Saberling (Sapu Bersih Lingkungan).
6. Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas guru.
7. Mengembangkan bakat dan minat melalui ekstrakurikuler.
8. Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik di tingkat nasional.
9. Meningkatkan prestasi dalam bidang non akademik di tingkat internasional.
10. Mewujudkan sikap cerdas, kreatif dan inovatif dalam mengikuti pembelajaran.
11. Mewujudkan suasana Kegiatan Belajar Mengajar yang efektif, kreatif, dan inovatif melalui Merdeka Belajar.

12. Membiasakan Kegiatan Belajar Mengajar dengan berbasis IT (Informasi Teknologi).
13. Memanfaatkan lingkungan dengan mengembangkan kearifan lokal sebagai pembelajaran kewirausahaan berkebun budidaya tomat dan pepaya.
14. Memanfaatkan budaya lokal Jawa Tengah melalui permainan lokal, lagu, dan bahasa daerah.
15. Memberdayakan lingkungan sebagai sarana pembelajaran bercocok tanam sebagai ketahanan pangan di masa pandemi Covid-19 dan bentuk perilaku ramah lingkungan.
16. Melibatkan kepedulian warga sekolah dalam penekanan jumlah sampah minimal 75% perbulan.
17. Melibatkan kepedulian warga sekolah dalam penekanan jumlah sampah minimal 90% pertahun.
18. Membudayakan perilaku peduli lingkungan dengan pemanfaatan limbah sampah menjadi sebuah karya inovatif.

d. Identitas Sekolah

SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang merupakan sekolah negeri dengan akreditasi “A”. Waktu kegiatan belajar mengajar dalam seminggu dilakukan selama 5 hari yaitu hari senin sampai jumat. Identitas lengkap SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dapat dilihat pda tabel :

Tabel 4. 2. Identitas sekolah

Identitas	
Nama	SD Negeri Ngaliyan 01
NPSN	20337667
Alamat	Jl. Prof. Dr. Hamka Ngaliyan
Kode Pos	50181
Desa/Kelurahan	Ngaliyan
Kecamatan	Kec. Ngaliyan
Kab/Kota	Kota Semarang
Propinsi	Prov. Jawa Tengah
Status Sekolah	Negeri
Waktu Penyelenggaraan	5 hari
Bentuk Pendidikan	SD
Tanggal SK.Pendirian	01/01/1951
Tanggal SK Operasional	01/01/1910
Akreditasi	A
No. SK. Akreditasi	220/BAP-SM/X/2016
Tanggal SK. Akreditasi	29/10/2016

e. Kontak Sekolah

Kontak SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dapat dihubungi melalui *e-mail*, telepon, faximile, *website*. Adapun SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang beralamat di jalan Prof. Dr. Hamka

Ngaliyan Kota Semarang. Kontak informasi lengkap SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3. Kontak sekolah

Kontak	
Website	sdngaliyan01-semarang.blogspot.com
Email	sdngaliyan01@gmail.com
Telepon	0247623256
Faximile	02476433912
Alamat	Jalan Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Kota Semarang
RT / RW	6/1
Dusun	Ngaliyan
Desa / Kelurahan	Ngaliyan
Kecamatan	Kec. Ngaliyan
Kabupaten	Kota Semarang
Provinsi	Prov. Jawa Tengah
Kode Pos	50181

f. Sarana dan Prasarana

SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang memiliki sarana dan prasarana yang terdiri dari ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang pimpinan, ruang guru, musholla, ruang UKS (Unit Kesehatan Sekolah), ruang toilet, ruang gudang, dan ruang TU (Tata Usaha) yang detailnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4. Sarana dan Prasarana

Sarana Prasarana	Ket.
Status Kepemilikan Gedung	Pemerintah Daerah
Luas Tanah Milik / Bukan Milik	3 m ² / 0 m ²
Akses Internet	Lainnya (Serat Optik)
Sumber Listrik	PLN
Daya Listrik	17.700 watt
Ruang Kelas	26
Ruang Perpustakaan	1
Ruang Laboratorium	2
Ruang Pimpinan	1
Ruang Guru	1
Musholla	1
Ruang UKS	1
Ruang Toilet	19
Ruang Gudang	4
Ruang TU	1

g. Jumlah Guru dan Peserta Didik

Peserta didik di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang memiliki siswa yang cukup banyak, hal ini dapat dilihat dari jumlah peserta

didik yang berjumlah 708 siswa, jumlah guru 32 orang, dan tenaga pendidik berjumlah 5 orang. Detail jumlah data dan jumlah peserta didik SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5. Jumlah Guru dan Peserta Didik

Jenis Kelamin	Guru	Tendik	Guru dan Pendidik	Peserta Didik
Laki-laki	13	3	16	339
Perempuan	19	2	21	369
Total	32	5	37	708

h. Keadaan Guru

Dalam rangka menunjang keberhasilan proses kegiatan pembelajaran dibutuhkan dukungan tenaga pengajar yang memadai sesuai dengan kebutuhan sekolah. SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang memiliki jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dan cukup dalam menjalankan kelancaran kegiatan belajar mengajar. Berikut ini adalah jabatan dan nama guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang :

Tabel 4. 6. Data Keadaan Guru

Nama Guru	Jabatan
Ngatiningsih, S.Pd.	Kepala Sekolah
Mila Naviana, S.Pd.	Guru Kelas
Siti Munawaroh, S.Pd.	Guru Kelas

Tri Sutanti, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Diyah Kurnia Wijayanti, S.Pd.	Guru Kelas
Intan Nugraheni, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Dra. Dwi Atma Sri Suwarni	Guru Kelas
Maria Tumeiningsih, S.Pd.	Guru Kelas
Widiyantini Tri Handayatik, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Ima Hikmawati, S.Pd, M.Si.	Guru Kelas
Niken Hidayati, S.Pd	Guru Kelas
Hanik Kunjayana, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Dedi Hartoyo, SS., S.P.	Guru Kelas
Nurkursiah, S.Pd.	Guru Kelas
Ninik Chaeroni, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Budi Santosa, S.Pd.	Guru Kelas
Fitriyani, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Ristam, S.Pd.	Guru Kelas
Mumbitah Fatimatun Solekhah, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Arif Iswahyudi, S.Pd.	Guru Kelas
Tsani Nur Fauzin, S.Pd.	Guru Kelas
Istikomah, S.Pd.SD.	Guru Kelas
Sri Pungkasiningsih, M.Pd.	Guru Kelas
Ngadiyono, S.Pd.	Guru Kelas
Budhi Prakoso, S.Pd.	Guru Kelas

Subaidi, S.Pd.	Guru Penjasorkes
Galih Pratama, S.Pd.	Guru Penjasorkes
Agus Julianto, S.Pd.	Guru Penjasorkes
Muhammad Yazid, S.Ag.	Guru Pendidikan Agama Islam
Zubaidah, S.Pd.I.	Guru Pendidikan Agama Islam
Wahyu Agus Salim, S.Pd.I.	Guru Pendidikan Agama Islam
Alexander Arief Wibowo, S.S.	Guru Pendidikan Agama Katholik
Anis Oktora, S.Pd.	Guru Pendidikan Agama Kristen
Ismoko, S.Kom.	Pramu Bakti SD / Tenaga Admin
Kusaeni	Penjaga Sekolah/Pramu Kebersihan SD
Rahajeng Maya Saraswati	Penjaga Sekolah/Pramu Kebersihan SD
Muh. Ridwan	Penjaga Sekolah/Pramu Kebersihan SD
Aret Hartanto	<i>Security/Satpam</i>

i. Sebaran Pendidikan Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Latar belakang Pendidikan yang dimiliki oleh guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang sebagian berpendidikan sarjana, sisanya magister dan sekolah menengah atas/kejuruan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7. Sebaran Pendidikan Guru

Jurusan	S1	S2	SMA	SMK	Jumlah
SMA IPA/IPS			2		2
Kelistrikan				1	1
Manajemen Pendidikan		1			1
Otomotif				1	1
Pendidikan Olah Raga	3				3
Pendidikan Agama Islam	3				3
Pendidikan Agama Katholik	1				1
Pendidikan Bahasa Indonesia	1				1
Pendidikan Matematika	1				1

PGSD	18				18
PPKN	2				2
Psikolog		1			1
Pendidikan Agama Kristen	1				1
Sejarah	1				1
Sistem Informasi	1				1
Total	32	2	2	2	38

B. Analisis Data

1. Analisis Data Demografi Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Pada penelitian ini, responden terdiri dari 32 guru dengan keterangan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 8. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Guru	Persen
Laki-laki	13	41%
Perempuan	19	59%
Total	32	100%

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwasannya responden laki-laki berjumlah 13 orang dengan persentase 41 % dan perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase 59%.

b. Data Pendidikan Responden

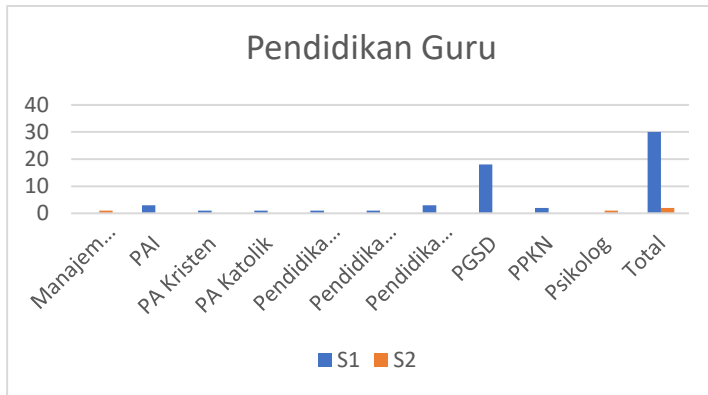
Jumlah responden berdasarkan pendidikan yaitu 30 orang berpendidikan S1. Adapun rincian jurusan pendidikan sebagai berikut :

1. Pendidikan Agama Islam berjumlah 3 orang
2. Pendidikan Agama Kristen berjumlah 1 orang
3. Pendidikan Agama Katolik berjumlah 1 orang
4. Pendidikan Bahasa Indonesia berjumlah 1 orang
5. Pendidikan Matematika berjumlah 1 orang
6. Pendidikan Olahraga berjumlah 3 orang
7. Pendidikan Guru Sekolah Dasar berjumlah 18 orang
8. Pendidikan Kewarganegaraan berjumlah 2 orang

Sedangkan jumlah responden yang telah menempuh jenjang pendidikan S2 ada 2 orang. Adapun rincian jurusan pendidikan sebagai berikut :

1. Manajemen Pendidikan berjumlah 1 orang.
2. Psikologi berjumlah 1 orang.

Adapun gambar diagram sebaran pendidikan responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 2. Diagram Pendidikan Guru

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwasannya responden yang telah menempuh pendidikan S1 sebanyak 30 orang dengan persentase 93,75%, sedangkan responden yang telah menempuh pendidikan S2 adalah 2 orang dengan persentase 6,25%.

c. Data Usia Responden

Tabel 4. 9. Frekuensi Data Usia Responden

Usia Guru	Jumlah	Persentase
≤ 30	3	10%
31-40	9	28%
41-50	10	31%
51 ke atas	10	31%
Total	32	100 %

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwasannya guru yang berusia ≤ 30 sejumlah 3 orang dengan persentase 10%, guru yang berusia 31-40 tahun sejumlah 9 orang dengan persentase 28%, guru

yang berusia 41-50 tahun sejumlah 10 orang dengan persentase 31%, dan guru yang berusia 51 tahun ke atas sejumlah 10 orang dengan persentase 31%.

d. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan dari responden yang telah mengisi kuesioner mengenai “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngalayan 01 Semarang. Berikut akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif ini akan dijabarkan dalam rentang skala berikut:

NJI (Nilai Jenjang Interval) =

(Nilai Tertinggi – Nilai Terendah) : 5-1 : 0,8

- | | |
|-----------------------------------|--------------------|
| Jumlah Kriteria Pertanyaan | 5 |
| a. Indeks Minimum | : 1 |
| b. Indeks Maksimum | : 5 |
| c. Interval | : 5-1 = 4 |
| d. Jarak Interval | : (5-1) : 5 = 0,8. |

Tabel 4. 10. Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81-2,60	Tidak Setuju
2,61-3,40	Ragu-Ragu
3,41-4,20	Setuju
4,21-5,00	Sangat Setuju

Adapun skor berdasarkan *skala likert* untuk jawaban responden sebagai berikut:

- a. Skor 1 = STS atau “Sangat Tidak Setuju”
- b. Skor 2 = TS atau “Tidak Setuju”
- c. Skor 3 = RR atau “Ragu-Ragu”
- d. Skor 4 = S atau “Setuju”
- e. Skor 5 = SS atau “Sangat Setuju”

Tabel 4. 11. Tanggapan Responden terhadap Pelatihan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Frek	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Instruktur pelatihan sudah profesional di bidangnya	0	0	1	17	11	32	3,94	Setuju
2.	Saya memiliki semangat yang kuat untuk mengikuti pelatihan	0	0	6	10	13	32	3,84	Setuju

3.	Materi yang diberikan jelas dan relevan dengan kebutuhan saya sebagai seorang guru	0	0	1	22	6	32	3,78	Setuju
4.	Metode pelatihan yang digunakan mampu menyampaikan materi/informasi kepada saya sebagai peserta	0	0	4	17	9	32	3,91	Setuju
5.	Fasilitas pelatihan seperti ruangan yang nyaman, alat tulis kantor, alat peraga, dan konsumsi sudah terpenuhi dengan baik.	0	0	3	13	13	32	3,94	Setuju

6.	Setelah mengikuti pelatihan pengetahuan dan kemampuan mengenai ilmu pengetahuan dan teknologi saya meningkat.	0	0	2	18	9	32	3,84	Setuju
Rata-rata skor Variabel Pelatihan (X^1)								3,88	Setuju

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwasannya rata-rata tanggapan responden pada variabel pelatihan adalah “setuju” dengan rata-rata skor 3,88.

Indikator keprofesionalan pelatih dan fasilitas-fasilitas dalam pelatihan memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel pelatihan dengan nilai 3,94. Kemudian tanggapan responden pada indikator materi pelatihan mendapatkan penilaian paling rendah dengan rata-rata skor 3,78 yang termasuk dalam kategori “setuju”. Walaupun semua indikator sudah memiliki rata-rata jawaban kategori “setuju”, namun kepala sekolah beserta *stakeholder* tetap memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru terutama pada materi pelatihan yang disampaikan harus relevan dengan hal-hal yang dapat

menunjang kinerja guru karena indikator tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah pada variabel ini.

Tabel 4. 12. Tanggapan Responden terhadap Motivasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Frek	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
		1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan maksimal dikarenakan tanggung jawab kepada amanah yang sudah diberikan	0	0	4			
2.	Pujian dari kepala sekolah maupun rekan kerja dapat menambah semangat saya dalam bekerja	0	2	2	22	3	32	3,53	Setuju

3.	Gaji yang saya dapatkan sebanding dengan apa yang saya kerjakan	0	0	8	12	9	32	3,66	Setuju
4.	Kebijakan dari pemerintah yang berlaku memudahkan saya dalam mengikuti proses kenaikan pangkat	0	6	6	17	1	32	3,22	Ragu-Ragu
5.	Hubungan dengan rekan kerja, kepala sekolah, dan <i>stakeholder</i> sangat baik.	0	0	4	16	10	32	3,94	Setuju

6.	Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas membuat saya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	0	0	4	14	12	32	4,00	Setuju
<i>Rata-rata skor Variabel Motivasi (X^2)</i>								3,76	Setuju

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwasannya rata-rata tanggapan responden pada variabel motivasi adalah “setuju” dengan rata-rata skor 3,76.

Indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel motivasi dengan nilai 4,22 yang artinya “sangat setuju”. Hal ini menandakan bahwasannya motivasi intrinsik guru sudah terbangun yang dicerminkan dengan selalu melakukan pekerjaan maksimal dikarenakan bertanggung jawab pada tugas yang telah diberikan. Kemudian tanggapan responden pada indikator kebijakan pemerintah mendapatkan penilaian paling rendah pada variabel motivasi dengan rata-rata skor 3,22 yang termasuk dalam kategori “Ragu-Ragu”. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Tumeiningsih, S.Pd. dan Ibu Tri Sutanti, S.Pd,SD. bahwasannya salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dalam

bekerja yaitu kebijakan birokrasi yang berbelit-belit. Misalnya dalam memenuhi Penilaian Angka Kredit (PAK) untuk kenaikan pangkat harus menggunakan sertifikat yang berstempel Dinas Pendidikan sedangkan sertifikat dari luar seperti UNICEF, UNESCO, ataupun instansi lain tidak berguna, padahal sejatinya dalam mencari wawasan dan ilmu pengetahuan bisa dari mana saja. Walaupun demikian guru harus tetap memiliki motivasi, baik dari intrinsik maupun ekstrinsik supaya tetap semangat dalam melakukan pekerjaan terutama mendidik siswa-siswi generasi penerus bangsa.

Tabel 4. 13. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Frek	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Saya suka berinovasi dan berani mengambil resiko karena telah mempertimbangkan banyak hal sebelum mengambil keputusan.	0	0	4	18	8	32	3,88	Setuju

2.	Kepala sekolah mendorong guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).	0	0	2	18	9	32	3,84	Setuju
3.	Sekolah memiliki prinsip kerja cepat dan tanggap dalam melayani kebutuhan pelanggan	0	0	4	16	10	32	3,94	Setuju
4.	Guru dan <i>stakeholder</i> memiliki sifat agresif dan kompetitif bukan santai-santai	0	0	7	12	10	32	3,72	Setuju
<i>Rata-rata skor Variabel Budaya Organisasi (X³)</i>								3,84	Setuju

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwasannya rata-rata tanggapan responden pada variabel budaya organisasi adalah “setuju” dengan rata-rata skor 3,84.

Indikator kerja cepat dalam melayani kebutuhan pelanggan memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel budaya organisasi dengan nilai 3,94. Hal ini menandakan bahwasannya kerja guru dengan cepat dan tanggap dalam melayani siswa, orang tua maupun masyarakat luar sudah menjadi budaya organisasi yang baik di lingkungan SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang dan harus dipertahankan serta ditingkatkan. Kemudian tanggapan responden pada indikator kompetitif dan bukan santai-santai mendapatkan penilaian paling rendah pada variabel budaya organisasi dengan rata-rata skor 3,72 yang termasuk dalam kategori “setuju”. Walaupun semua indikator pada variabel budaya organisasi sudah memiliki rata-rata jawaban kategori “setuju”, prinsip kerja yang kompetitif dan bukan santai-santai harus selalu ditanamkan dan ditingkatkan karena indikator tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah pada variabel budaya organisasi.

Tabel 4. 14. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Frek	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Saya mampu melakukan rancangan pembelajaran dengan baik, seperti menerapkan teori belajar dan menentukan strategi	0	0	4	14	12	32	4,00	Setuju

	pembelajaran yang sesuai dengan karakter peserta didik.								
2.	Saya mampu mengelola dan memahami peserta didik dalam proses belajar mengajar.	0	0	1	17	11	32	3,94	Setuju
3.	Saya memberikan perbaikan/pengayaan kepada peserta didik	0	0	5	18	7	32	3,81	Setuju
4.	Saya bersedia membimbing guru pemula dalam menjalankan tugas barunya	0	0	7	12	10	32	3,72	Setuju
5.	Saya selalu tertarik untuk membuat karya inovatif dalam pembelajaran	0	0	5	21	4	32	3,72	Setuju
6.	Saya selalu mengikuti pelatihan demi meningkatkan keprofesionalan guru	0	0	6	10	13	32	3,84	Setuju
<i>Rata-rata skor Variabel Kinerja Guru (Y)</i>								3,84	Setuju

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwasannya rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja guru adalah “setuju” dengan rata-rata skor 3,84.

Indikator merencanakan proses pembelajaran memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel kinerja guru dengan nilai 4,00 yang artinya “setuju”. Hal ini menandakan bahwasannya rata-rata para guru sudah mampu menerapkan teori belajar serta menentukan strategi pembelajaran yang baik sesuai dengan karakter peserta didik. Kemudian tanggapan responden pada indikator kesediaan membimbing guru pemula dan ketertarikan membuat karya inovatif dalam pembelajaran memiliki nilai terendah pada variabel kinerja guru dengan rata-rata skor 3,72 yang termasuk dalam kategori “setuju”. Walaupun semua indikator pada variabel kinerja guru sudah memiliki rata-rata jawaban kategori “setuju”, akan tetapi kesediaan guru dalam membimbing guru baru dan membuat karya inovatif dalam pembelajaran harus ditingkatkan karena indikator tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah pada variabel kinerja guru.

2. Analisis Model PLS-SEM

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis model PLS-SEM dengan *software* SmartPLS 4. Adapun pada model tersebut peneliti menggunakan singkatan P untuk variabel pelatihan, M untuk variabel motivasi, BO untuk budaya organisasi dan KG untuk variabel kinerja guru. Adapun rinciannya sebagai berikut:

- a. Pada variabel pelatihan terdapat 6 indikator yang terdiri dari:

1. Instruktur pelatihan (P1)
 2. Peserta pelatihan (P2)
 3. Materi pelatihan (P3)
 4. Metode pelatihan (P4)
 5. Fasilitas-fasilitas pelatihan (P5)
 6. Tujuan pelatihan (P6).
- b. Variabel motivasi terdapat 6 indikator yang terdiri dari:
1. Tanggung jawab (M1)
 2. Penghargaan (M2)
 3. Gaji (M3)
 4. Kebijakan (M4)
 5. Hubungan kerja (M5)
 6. Supervise (M6).
- c. Variabel budaya organisasi terdapat 4 indikator yang terdiri dari:
1. Inovasi dan berani mengambil resiko (BO1)
 2. Perhatian terhadap detail (BO2)
 3. Prinsip kerja cepat dan tanggap (BO3)
 4. Sifat agresif dan kompetitif (BO4)
- d. Variabel kinerja guru terdapat 6 indikator.
1. Merencanakan proses belajar mengajar (KG1)
 2. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar (KG2)
 3. Melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran (KG3)

4. Membimbing guru pemula (KG4)
5. Ketertarikan dalam membuat inovasi dalam pembelajaran (KG5)
6. Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keprofesionalan (KG6).

Adapun model dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 3. Model PLS-SEM

3. Evaluasi Model Pengukuran atau *Measurement (Outer) Model*

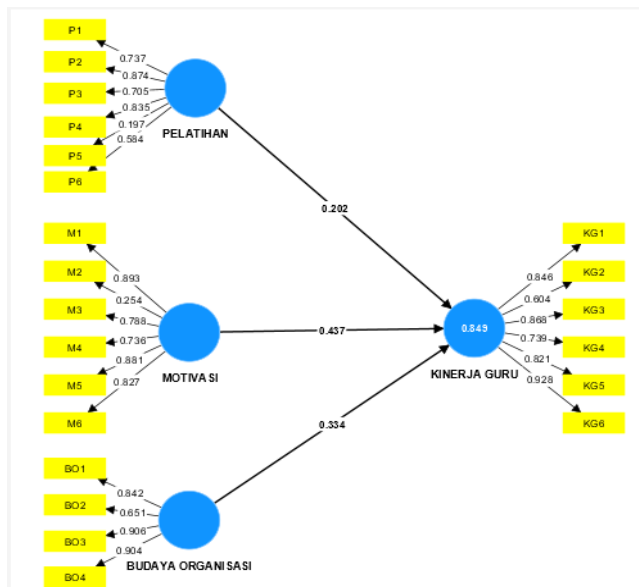
Model pengukuran bertujuan untuk menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya, berdasarkan teori pengukuran tahap ini sering dinamakan *Outer model* dalam PLS-SEM sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*).⁹⁴

a. Pengujian pada Indikator Reflektif

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* dengan *construct score* yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika nilai skor konstruknya (*loading faktor*) lebih dari 0.70 dengan konstruk yang dapat diukur. Pada jumlah indikator per konstruk tidak besar hanya berkisar 3 sampai 7 indikator. Berikut hasil dari *outer loading* oleh variabel eksogen dan endogen yang diolah menggunakan SmartPLS4. Berikut gambar dari hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*).

⁹⁴ Mahfud dan Dwi Ratmono Sholihin, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020), hlm. 45.



Gambar 4. 4. Gambar *outer model*

Gambar tersebut adalah hasil evaluasi model pengukuran atau sering disebut *outer model*, adapun kejelasan dari penjabaran dari gambar di atas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15. Penjabaran Hasil *Outer Loading*

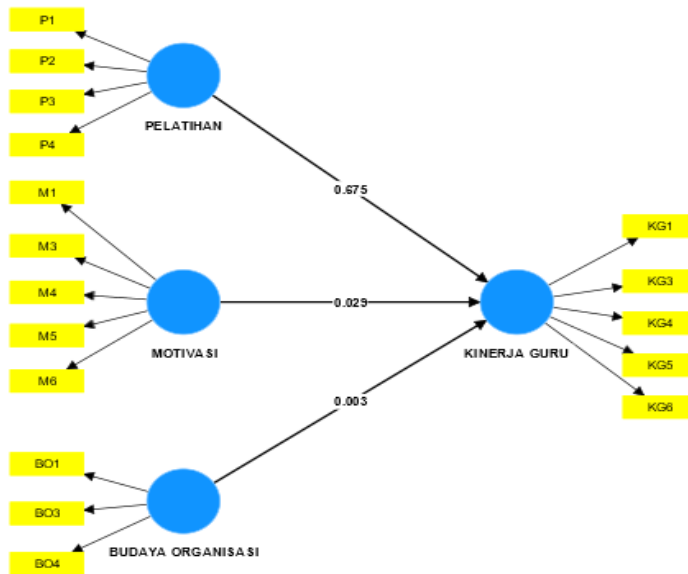
Variabel	Indikator	Nilai	Keterangan
Pelatihan (P)	P1= Keprofesionalan Pelatih	0.737	Valid
	P2= Peserta Pelatihan	0.874	Valid

	P3= Materi Pelatihan	0.705	Valid
	P4=Metode Pelatihan	0.835	Valid
	P5 = Fasilitas-fasilitas Pelatihan	0.197	Tidak Valid
	P6 = Tujuan Pelatihan	0.584	Tidak Valid
Motivasi (M)	M1= Tanggung jawab	0.893	Valid
	M2 = Penghargaan	0.254	Tidak Valid
	M3 = Gaji	0.788	Valid
	M4 = Kebijakan	0.736	Valid
	M5 = Hubungan Kerja	0.881	Valid

	M6 = Supervisi	0.827	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO1 = Inovasi dan Pengambilan Resiko	0.842	Valid
	BO2 = Perhatian terhadap Detail	0.651	Tidak Valid
	BO3 = Kerja Cepat dan Tanggap	0.906	Valid
	BO4 = Agresif dan Kompetitif	0.904	Valid
Kinerja Guru	KG1 = Merencanakan Proses Pembelajaran	0.879	Valid
	KG2= Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar	0.604	Tidak Valid

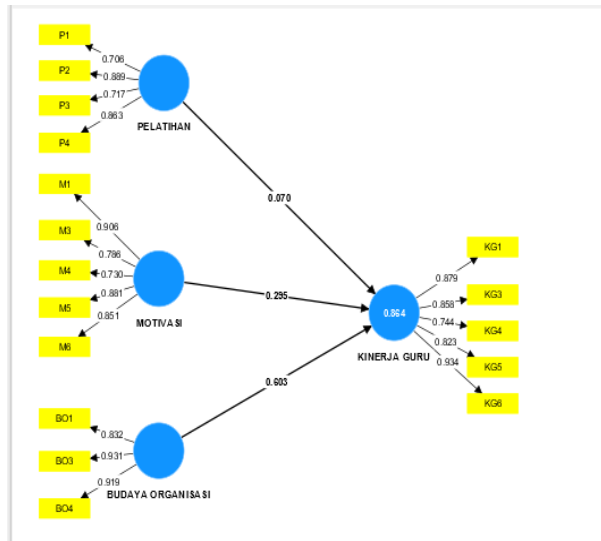
	KG3 = Melakukan Evaluasi / Penilaian Pembelajaran	0.858	Valid
	KG4 = Membimbing Guru Pemula	0.744	Valid
	KG5 = Mengembangkan Kepribadian	0.823	Valid
	KG6 = Mengembangkan Keprofesionalan	0.934	Valid

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat nilai yang kurang memenuhi syarat *outer model* (dibawah 0.7.), hal tersebut menandakan bahwasannya terdapat indikator yang tidak valid dan harus dihapus yaitu pada indikator P5, P6, M2, BO2 dan KG2. Adapun tampilan *outer loading* setelah indikator tersebut dihapus adalah:



Gambar 4. 5. Tampilan Outer Loading Setelah Menghilangkan Indikator yang Tidak Valid

Gambar tersebut adalah model dari penghapusan indikator P5, P6, M2, BO2 dan KG2 dikarenakan hasil tidak valid. Adapun hasil *generate* ulang dari *outer loading* setelah indikator tersebut dihapus adalah:



Gambar 4. 6. Hasil Generate Ulang Setelah Menghapus Indikator yang Tidak Valid

Gambar tersebut adalah hasil *generate* ulang dari *outer loading* setelah menghapus indikator yang tidak valid. Adapun penjabaran dari gambar di atas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16. Penjabaran Hasil Generate Ulang Outer Loading Setelah Menghapus Indikator yang Tidak Valid

Variabel	Indikator	Nilai	Keterangan
Pelatihan (P)	P1= Keprofesionalan	0.706	Valid
	Pelatiah		

	P2= Peserta Pelatihan	0.889	Valid
	P3= Materi Pelatihan	0.717	Valid
	P4=Metode Pelatihan	0.863	Valid
Motivasi (M)	M1= Tanggung jawab	0.906	Valid
	M3 = Gaji	0.786	Valid
	M4 = Kebijakan	0.730	Valid
	M5 = Hubungan Kerja	0.881	Valid
	M6 = Supervisi	0.851	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO1 = Inovasi dan Pengambilan Resiko	0.832	Valid

	BO3 = Kerja Cepat dan Tanggap	0.931	Valid
	BO4 = Agresif dan Kompetitif	0.919	Valid
Kinerja Guru	KG1 = Merencanakan Proses Pembelajaran	0.879	Valid
	KG3 = Melakukan Evaluasi / Penilaian Pembelajaran	0.858	Valid
	KG4 = Membimbing Guru Pemula	0.744	Valid
	KG5 = Mengembangkan Kepribadian	0.823	Valid

	KG6 = Mengembangkan Keprofesionalan	0.934	Valid
--	---	-------	-------

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwasannya *loading factor* P1 (keprofesionalan pelatih) adalah $0.706 > 0.7$ menandakan item ini valid mengukur variabel pelatihan. Setiap perubahan variabel pelatihan maka akan tercermin pada P1 (keprofesionalan pelatih) sebesar $(0.706 \times 0.706 = 49,8\%)$, begitupun dengan variabel dan indikator yang lainnya. Adapun secara keseluruhan indikator pada setiap variabel sudah layak untuk digunakan dalam penelitian (*valid*) dikarenakan semua variabel telah memiliki nilai *loading factor* > 0.7 . Selain dilihat dari *loading factor*, *validitas convergent* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang nilainya harus di atas 0.50.⁹⁵ AVE merupakan rata-rata *loading* yang dikuadratkan dari indikator-indikator konstruk.⁹⁶

⁹⁵ Cepi dan Vebby Anwar Pahlevi, *Kinerja Keuangan Dalam Pendekatan Modal Intelektual Kapital Dan Struktural* (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 125.

⁹⁶ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2020), hlm.45.

Adapun hasil dari AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 17. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

NO	Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
1.	Budaya Organisasi	0.801
2.	Kinerja Guru	0.722
3.	Motivasi	0.694
4.	Pelatihan	0.637

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diartikan bahwa nilai AVE budaya organisasi adalah 0.801 yang berarti besarnya variasi item pengukuran BO1, BO2, BO3 dan BO4 yang dikandung oleh variabel budaya organisasi sebesar 80.1%,. Karena nilai AVE budaya organisasi $0.801 > 0.50$ maka terpenuhi syarat *convergent validity* yang baik, begitupun dengan variabel yang lain. Semua variabel di atas telah memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* telah memenuhi syarat nilai yaitu > 0.50 , dengan demikian variabel dapat dikatakan valid.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan menunjukkan tingkatan seberapa besar sebuah variabel laten benar-benar berbeda dengan variabel lain. Validitas diskriminan dapat diukur melalui nilai dari *cross-loadings*, yaitu *loading* sebuah indikator pada variabel yang diukur harus lebih besar daripada *loading* terhadap variabel

lain.⁹⁷ Untuk mengukur validitas diskriminan dapat dilakukan dengan cara memilih PLS-SEM *algorithm* lalu pilih menu *Discriminant Validity* dan klik *Cross loadings*.

Tabel 4. 18. Nilai Cross Loadings

	Budaya Organisasi	Kinerja Guru	Motivasi	Pelatihan
BO1	0.832	0.734	0.802	0.683
BO3	0.931	0.870	0.763	0.767
BO4	0.919	0.849	0.783	0.710
KG1	0.843	0.879	0.806	0.615
KG3	0.832	0.858	0.751	0.646
KG4	0.676	0.744	0.713	0.630
KG5	0.711	0.823	0.696	0.699
KG6	0.814	0.934	0.733	0.697
M1	0.766	0.747	0.906	0.714
M3	0.665	0.659	0.786	0.525
M4	0.704	0.707	0.730	0.632
M5	0.789	0.728	0.881	0.654
M6	0.685	0.681	0.851	0.497
P1	0.467	0.449	0.472	0.706
P2	0.789	0.815	0.721	0.889
P3	0.512	0.388	0.328	0.717
P4	0.712	0.670	0.692	0.863

⁹⁷ Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2020), hlm.45.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwasannya hubungan konstruk dengan indikator lebih besar daripada hubungan terhadap konstruk lain, contohnya setiap item pengukuran budaya organisasi (BO1, BO2, BO3, dan BO4) mempunyai korelasi lebih tinggi dengan variabel budaya organisasi dibandingkan berkorelasi dengan variabel lain. Secara keseluruhan, setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dengan demikian dapat dikatakan bahwa evaluasi *discriminant validity* terpenuhi.

Uji lain dalam menilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE. Nilai AVE dapat dikatakan baik apabila masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.5. Berdasarkan data di atas, nilai AVE telah memenuhi kriteria yaitu diatas 0.5, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat permasalahan pada validitas diskriminan.

3. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas yang dapat diuji dengan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Adapun variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki nilai di atas 0.70.⁹⁸ Adapun nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

⁹⁸ Ayatulloh Michael Musyaffi, Hera Khairunnisa, dan Dwi Kismayanti, *Konsep Dasar Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm.11.

Tabel 4. 19. Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

NO	Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
1	Budaya Organisasi	0.923	0.875
2	Kinerja Guru	0.928	0.902
3	Motivasi	0.919	0.888
4	Pelatihan	0.874	0.814

Berdasarkan data di atas, semua variabel telah memiliki nilai di atas 0.70 sehingga dapat dikatakan bahwasannya variabel dinyatakan *reliable* dengan kata lain variabel memiliki reliabilitas yang baik.

b. Pengujian pada Indikator Formatif

Pengujian pada indikator formatif dapat dilakukan dengan uji multikolonieritas. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan mengetahui nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun nilai VIF di atas 10 dapat mengindikasikan terjadinya multikol. ⁹⁹ Hasil nilai dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dapat dilihat pada tabel berikut:

⁹⁹ Eko Supriyadi, Scolastika Mariani, and Sugiman, 'Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) Dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolonieritas Pada Model Regresi Linear Berganda.', *UNNES Journal of Mathematics*, 6.2 (2017), 117–28 <<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>>.

Tabel 4. 20. Nilai Variance Inflation Faktor (VIF)

Kinerja Guru	VIF
Pelatihan	2.879
Motivasi	4.207
Budaya Organisasi	5.546

Berdasarkan pada data di atas, bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dengan demikian dapat dikatakan bahwasannya tidak ada multikolinier antar variabel yang mempengaruhi kinerja guru.

4. Evaluasi Model Struktural (*Inner*) Model

Pengujian pada model struktural/*inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk/variabel laten supaya dapat memastikan bahwa model struktural baik dan akurat. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai R^2 yang merupakan uji *goodness-fit model*. Hasil R^2 sebesar 0.67 menandakan bahwa model “sudah baik”, hasil R^2 sebesar 0.33 menandakan bahwa model “moderat” dan hasil R^2 sebesar 0.19 menandakan bahwa model “lemah”.¹⁰⁰ Adapun hasil dari R^2 konstruk kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

¹⁰⁰ Ayatulloh Michael Musyaffi, Hera Khairunnisa, dan Dwi Kismayanti, *Konsep Dasar Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm.13.

Tabel 4. 21. Nilai R^2 Konstruk Kinerja Guru

Konstruk	R-square
Kinerja Guru	0.864

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwasannya hasil *R-square* adalah 0.864 (melebihi dari nilai 0.67), dengan demikian dapat dikatakan bahwa model sudah baik. Kinerja guru memberikan nilai *R-square* sebesar 0.864 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja guru (KG) dapat dipengaruhi oleh konstruk pelatihan (P), motivasi (M), dan budaya organisasi (BO) sebesar 86,4 %. Sedangkan 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Uji yang kedua adalah dengan melihat nilai signifikansi hubungan konstruk pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap konstruk kinerja guru. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi koefisien jalur (*Estimate for Path Coefficients*) yang didapatkan melalui prosedur *bootstrapping* dengan menganggap signifikan jika nilai $t_{Statistic}$ lebih besar dari 1.96 (tabel signifikansi 5%).¹⁰¹

Tabel 4. 22. Path Coefficients

	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>
Pelatihan -> Kinerja Guru	0.420
Motivasi -> Kinerja Guru	2.209
Budaya Organisasi -> Kinerja Guru	3.008

¹⁰¹ Ayatulloh dkk Musyaffi, *Konsep Dasar Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS* (Banten: Pascal Books, 2021), hlm, 13.

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh hasil:

- Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru memiliki nilai $t_{Statistic}$ 0.420 dimana nilai tersebut < 1.96 , sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan **tidak memiliki** hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru memiliki nilai $t_{Statistic}$ 2.209 dimana nilai tersebut > 1.96 , sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi **memiliki** hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru memiliki nilai $t_{Statistic}$ 3.008 di mana nilai tersebut > 1.96 , sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi **memiliki** hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.

5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian *outer model* (untuk melihat validitas dan reliabilitas konstruk) dan *inner model* (untuk memastikan bahwa model Structural baik dan akurat), langkah selanjutnya adalah uji hipotesis dengan melihat $t_{Statistic}$ dan *P values*.

Hipotesis dapat dikatakan diterima apabila nilai *T-statistic* $> 1,96$ dan *P Values* $< 0,05$.¹⁰² Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah:

¹⁰² Lenni Khotimah Harahap, 'Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)', *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 2018, hlm. 1.

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Tabel 4. 23. Hasil Uji Hipotesis 1 (H1)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Pelatihan -> Kinerja Guru	0.070	0.420	0.675

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasannya:

Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.070 dengan $t_{Statistic}$ 0.420 menandakan bahwa nilai tersebut < 1.96 dan nilai dari *P values* 0.675 menandakan bahwa nilai tersebut > 0.05 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **tidak terdapat pengaruh** yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, sehingga hipotesis 1 **ditolak**.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedeh Sofia Hasanah dkk, bahwasannya terdapat hubungan yang rendah antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.¹⁰³ Hal tersebut disebabkan oleh latar belakang dari pelaksanaan diklat, sasaran diklat, manfaat diklat, tujuan diklat dan indikator keberhasilan yang akan

¹⁰³ Eka Hasanah, D. S, Fattah, N. & Prihatin, 'Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta', *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11.2 (2010), 85-96
<<http://uml.idm.oclc.org/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=c8h&AN=123094943&site=ehost-live> DP - EBSCOhost DB - c8h>.

dicapai. Adapun tabel daftar pelatihan guru di SD Negeri Ngaliyan 01 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 24. Daftar Pelatihan di SD Negeri Ngaliyan 01

Nama Guru	Pelatihan	Tanggal
Istikomah, S. Pd.SD	Sosialisasi Pajak Restoran untuk jasa Boga/Katering dalam rangka optimalisasi Pendapatan	23/08/2022
Intan Nugraheni, S.Pd.SD	Sosialisasi Pendampingan FLS2N Tari guru SD Negeri Tahun 2022	29/08/2022
Budhi Prakoso, S.Pd.	Workshop Pemanfaatan TIK untuk Pelatihan Kurikulum Merdeka secara Mandiri Melalui Platform Merdeka Mengajar bagi Komunitas Belajar	6 s.d. 8 September 2022
	Kegiatan sebagai Narasumber Desiminasi Pemanfaatan TIK untuk Pelatihan Kurikulum Merdeka Secara Mandiri Melalui platform Merdeka	27 s.d 28 September 2022

	Mengajar Bagi Komunitas Belajar Angkatan III	
	Lomba Bercerita Anak dengan tema: “Aku Bangga Padamu Pahlawan”	31/10/2022
Maria Tumeiningsih, S. Pd	Evaluasi Implementasi PMM bagi Satuan Pendidikan	18/10/2022
Ristam, S.Pd	Evaluasi Implementasi PMM bagi Satuan Pendidikan	18/10/2022
Mumbitah Fatimatun Solekhah, S. Pd.SD	Pengembangan ATP (Alur Tujuan Pembelajaran) Berbasis Literasi dan Numerasi	20/09/2022
Intan Nugraheni, S.Pd.SD	Performance Musik Keyboard Yamaha	03/11/2022
Dra. Dwi Atma Sri Suwarni		
Maria Tumeiningsih, S. Pd		
Widiyantini Tri Handayatik, S.Pd.SD		
Wahyu Agus Salim, S.Pd.I		

Ngatiningsih, S.Pd	Diseminasi Pola Konsumsi	
Tri Sutanti, S.Pd.SD	Beragam Bergizi Seimbang dan Aman (B2SA) pada anak melalui Detektif Pangan Anak	08/11/2022
Muhammad Yazid, S. Ag	Rapat Koordinasi Pelaksanaan PPG Daljab Tahap III Tahun 2022	05/11/2022
Alexander Arief Wibowo, S.S.	Pelatihan Google Master Trainer Level 1	6, 13, 20, 27 Agustus 2022
	Pelatihan Pemanfaatan Akun Belajar.Id dan Platform Merdeka Mengajar (PMM) Se-Kota Semarang	26 Juli s.d 13 Agustus 2022
	Kegiatan penyampaian informasi terkait dengan pengisian aktivitas Harian.	25/10/2022
Seluruh Guru	Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis Android <i>Game Guess Image and Find Words</i> untuk Para Guru SD Negeri Ngaliyan 01	31/08/2022

Berdasarkan data yang didapatkan, pelatihan yang dilaksanakan oleh SD Negeri Ngaliyan 01 tidak seluruhnya mengarah pada indikator kinerja guru pada penelitian ini. Pada kenyataannya terdapat kegiatan pelatihan yang diikuti guru di luar indikator kinerjanya seperti sosialisasi pajak restoran untuk jasa boga/katering dalam rangka optimalisasi pendapatan, diseminasi pola konsumsi Beragam Bergizi Seimbang dan Aman (B2SA) pada anak melalui detektif pangan anak, koordinasi pelaksanaan PPG Daljab tahap III, dan lain sebagainya.

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa pelatihan yang diikuti oleh SD Ngaliyan 01 sudah baik dengan berbagai macam tujuan pelatihan seperti yang telah disebutkan di atas, akan tetapi alangkah lebih baiknya apabila dalam mengadakan pelatihan juga mengacu pada indikator peningkatan kinerja guru, supaya kelak dampak positif dari pelatihan dapat membawa peningkatan kinerja bagi para guru khususnya dalam proses belajar mengajar, sehingga kelak guru dapat memberikan pembelajaran yang inovatif dan kreatif sesuai dengan perkembangan zaman.

Walaupun pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, akan tetapi pada penelitian lain pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Seperti pelatihan yang dilakukan oleh Ika Fitri Puspita Sari tentang “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunung Kidul” bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan

antara pelatihan terhadap kinerja guru SD se-Gugus Ngloro. Pelatihan yang diindikasikan dengan reaksi guru setelah mengikuti pelatihan yaitu kepuasan dan manfaat yang didapatkan, pembelajaran yang dilaksanakan, perubahan perilaku setelah mengikuti pelatihan serta hasil pelatihan yang berupa peningkatan prestasi dan kinerja.¹⁰⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan pelatihan terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh penentuan instruktur, peserta, manfaat, dan tujuan pelatihan serta indikator pelatihan yang tepat. Hal ini sejalan dengan Rivai dan Jauvanni yang menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kualitas guru setelah pelatihan.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Aditia Edy Utama, 'PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD SE-GUGUS NGLORO, SAPTOSARI, GUNUNGGKIDUL', 3, 2017, hlm. 1–14.

¹⁰⁵ Arvian Yuli Artha, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*, (Banten: Pascal Books, 2021), hlm. 21.

b. Uji Hipotesis 2 (H2)

Tabel 4. 25. Hasil Uji Hipotesis 2 (H2)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Motivasi -> Kinerja Guru	0.295	2.209	0.029

Berdasarkan tabel di atas, motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.295 dengan nilai $t_{\text{Statistic}}$ 2.209 menandakan bahwa nilai tersebut > 1.96 dan nilai dari *P Values* 0.029 menandakan bahwa nilai tersebut < 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, sehingga hipotesis 2 **diterima**.

Hasil hipotesis pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diya Andira Nanda Pertiwi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa” bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini disebabkan oleh tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan dari kerja di SMP Negeri 4 Sungguminasa.¹⁰⁶ Kemudian berdasarkan observasi di lapangan, para guru bertanggung jawab secara maksimal dalam mengerjakan tugasnya, baik itu dalam proses belajar mengajar ataupun

¹⁰⁶ Diya Andira Nanda Pertiwi, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Sungguminasa’ (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019).

mengerjakan administrasi lainnya, seperti program penyusunan keuangan, kurikulum, kewirausahaan, dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator dari tanggung jawab pada variable motivasi memiliki *loading factor* paling tinggi di antara faktor intrinsik lainnya, yaitu sebesar 0.906, hal tersebut menandakan bahwasannya setiap perubahan variabel motivasi maka akan tercermin pada indikator tanggung jawab sebesar $(0.906 \times 0.906 = 82\%)$. Berlatar belakang dengan hasil kinerja tersebut, kepala sekolah SD Negeri Ngaliyan 01 berinisiatif untuk memberikan penghargaan kepada bapak dan ibu guru yang berkompeten dan memiliki dedikasi tinggi dalam memajukan sekolah. Hal ini dibuktikan dengan pemberian penghargaan dan sertifikat kepada bapak ibu guru yang berprestasi pada saat event-event tertentu, seperti pada saat memperingati Hari Pendidikan Nasional pada tanggal 2 Mei 2022 dan Hari Guru Nasional tanggal 25 November 2022. Pemberian tersebut juga didasarkan pada kualitas kinerja guru dan tanggung jawab yang diamanahkannya.

Selain itu, indikator dari variabel motivasi yang lainnya, seperti: gaji, kebijakan, hubungan kerja, dan *supervise* juga dapat mempengaruhi pada kinerja guru. Dengan demikian, dapat diberikan rekomendasi kepada seluruh guru SD Ngaliyan 01 Semarang untuk mempertahankan dan meningkatkan faktor pendukung dalam peningkatan motivasi supaya dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat memberikan kemajuan pada sekolah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo” bahwasannya hasil dari penelitian menunjukkan motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwasannya motivasi menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.¹⁰⁷

c. Uji Hipotesis 3 (H3)

Tabel 4. 26. Hasil Uji Hipotesis 3 (H3)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Budaya Organisasi -> Kinerja Guru	0.603	3.008	0.003

Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.603 dengan nilai $t_{Statistic}$ 3.008 menandakan bahwa nilai tersebut >1.96 dan nilai dari *P Values* 0.003 menandakan bahwa nilai tersebut < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan **bahwa terdapat pengaruh yang signifikan** antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, sehingga hipotesis 3 **diterima**.

¹⁰⁷ Titik Handayani and Aliyah A Rasyid, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo the Effect of the Headmaster’S Leadership Prinsipals, Teacher’S Motivation, and Organization Culture on the Performance, of Teachers of Se’, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3.2 (2015), 264–77.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Prayoga dan Safrida Yuniati tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram” bahwasannya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram sebesar 55,2%.¹⁰⁸ Hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah dan Cut Nurul Fahmi tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar” bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya semakin meningkatnya budaya organisasi yang ada di sekolah maka semakin meningkat pula kinerja guru yang ada di sekolah.¹⁰⁹ Pada penelitian ini, indikator kerja cepat dan tanggap memiliki nilai *loading faktor* tertinggi dari indikator lain yang ada dalam variabel budaya organisasi sebesar 0.931, hal tersebut menandakan bahwasannya setiap perubahan variabel budaya organisasi maka akan tercermin pada kerja cepat dan tanggap sebesar $(0.931 \times 0.931 = 86,6\%)$. Berdasarkan observasi di lapangan, bahwasannya para guru sudah terbiasa dengan melakukan kerja cepat dan tanggap dalam melayani murid, orang tua, bahkan masyarakat luar.

¹⁰⁸ Sugeng Prayoga and Safrida Yuniati, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Mataram’, *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5.1 (2019), 54 <<https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>>.

¹⁰⁹ Fadhilah and Cut Nurul Fahmi, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Aceh Besar’, *Jurnal Seminar Nasional II USM*, 11.1 (2017), 213–17.

Hal ini tercermin pada saat penerimaan raport yang dilakukan pada tanggal 16 Desember 2022, guru melakukan pelayanan yang terbaik kepada orang tua yang datang untuk mengambil raport.

Bahkan bukan guru saja yang melakukan hal tersebut, pegawai lain seperti TU dan satpam secara cepat dan tanggap membantu memperlancar pelayanan yang dibutuhkan pelanggan. Seperti contoh, ketika peneliti datang ke sekolah untuk melakukan penelitian, satpam secara tanggap mengarahkan dan memberikan informasi terkait keberadaan kepala sekolah dan keberadaan guru, begitupun ketika peneliti membutuhkan data atau dokumen pendukung untuk kebutuhan penelitian, staf TU dan guru secara tanggap dan cepat memberikan informasi tersebut. Selain itu, indikator lain seperti berani berinovasi dan berani mengambil resiko agresif dan kompetitif juga memiliki nilai yang baik dalam mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini. Dengan demikian, dapat diberikan rekomendasi kepada *stakeholder* SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan pelayanan yang sudah baik supaya dapat tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan kepuasan pelanggan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara sadar dan terencana dalam waktu kurang lebih 2 minggu terhitung sejak 21 November 2022-5 Desember 2022. Peneliti sadar bahwasannya dalam pelaksanaan penelitian terjadi banyak hambatan. Hal tersebut tidak dikarenakan faktor kesengajaan akan tetapi karena adanya faktor keterbatasan dalam pelaksanaan

penelitian selama dua minggu tersebut. Adapun keterbatasan yang dialami selama penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Lokasi

Penelitian ini hanya dilakukan di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 32 guru. Oleh karena itu penelitian ini hanya berlaku bagi guru di SD Negeri Ngaliyan 01 saja bukan dengan guru di sekolah lain.

2. Keterbatasan Waktu

Waktu penelitian yang ditetapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah dua minggu terhitung sejak tanggal 21 November 2022 hingga 5 Desember 2022. Akan tetapi, peneliti baru bisa melaksanakan penelitian satu minggu setelah waktu yang ditetapkan yaitu pada tanggal 28 November 2022 dikarenakan guru sedang sibuk mempersiapkan Penilaian Akhir Semester (PAS) Gasal Tahun Pelajaran 2022/2023. Sehingga dapat dikatakan bahwasannya waktu efektif penelitian hanya 1 minggu untuk mendistribusikan dan mengambambil kembali angket atau kuesioner yang telah diisi secara *door to door* (mendatangi guru ke kelas masing-masing).

3. Keterbatasan Analisis

Pada aspek pelatihan, tidak semua guru mengikuti pelatihan yang sama, terkadang hanya perwakilan atau delegasi untuk satu sekolah. Kemudian pelatihan yang diikuti juga tidak sepenuhnya mengarah pada indikator kinerja guru, sehingga

dalam mengukur dan menganalisis indikator pelatihan terhadap kinerja guru kurang memenuhi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.070 dengan $t_{\text{Statistic}}$ 0.420 menandakan bahwa nilai tersebut < 1.96 dan nilai dari *P values* 0.675 menandakan bahwa nilai tersebut > 0.05 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, sehingga hipotesis 1 ditolak.
2. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.295 dengan nilai $t_{\text{Statistic}}$ 2.209 menandakan bahwa nilai tersebut > 1.96 dan nilai dari *P Values* 0.029 menandakan bahwa nilai tersebut < 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.603 dengan nilai $t_{\text{Statistic}}$ 3.008 menandakan bahwa nilai tersebut > 1.96 dan nilai dari *P Values* 0.003 menandakan bahwa nilai

tersebut < 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, sehingga hipotesis 3 diterima

B. Saran

1. Pelatihan yang diikuti oleh guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang sudah baik, akan tetapi alangkah lebih baiknya apabila dalam mengadakan pelatihan juga mengacu pada indikator peningkatan kinerja guru, supaya kelak dampak positif dari pelatihan dapat membawa peningkatan kinerja bagi para guru khususnya dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang efektif dan inovatif yang sesuai dengan perkembangan zaman.
2. Kepada seluruh guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang untuk mempertahankan dan meningkatkan faktor pendukung dalam peningkatan motivasi baik dari faktor tanggung jawab, penghargaan, gaji, kebijakan, hubungan kerja, *supervise*, dan lain sebagainya, supaya dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat memberikan kemajuan pada sekolah.
3. Kepada seluruh *stakeholder* SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan pelayanan yang sudah baik supaya dapat tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan kepuasan pelanggan yang maksimal, kemudian sifat individualis dan senioritas yang tertanam di benak guru maupun warga sekolah untuk diminimalisir dikarenakan dapat menghambat penyelesaian kinerja.

C. Kata Penutup

Puji syukur alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Hal tersebut semata-mata bukan karena kesengajaan, akan tetapi keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis memohon kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan hasil tugas akhir.

Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, mendoakan, dan membimbing di setiap penyusunan tugas akhir. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitry, Shilfia, *Model Discovery Learning Dan Pemberian Motivasi Dalam Pembelajaran: Konsep Motivasi Prestasi Belajar Siswa*, ed. by Nurhadi (Bogor: Guepedia, 2020)
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2018)
- Artha, Arvian Yuli, *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional* (Banten: Pascal Books, 2021)
- Artha, Arvian Yuli, Holten Sion, and Untung F Soan, 'Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Di Kabupaten Seruyan', *Journal of Environment and Management*, 2.2 (2021), 114–23
- Bahri, Moh. Saiful, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Publishing, 2018)
- Bari, Andriansyah, and Randy Hidayat, 'Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget', *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7.1 (2022), 8–14 <<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>>
- Bertha Natalina Silitonga, Dkk, *Profesi Keguruan: Kompetensi Dan Permasalahan Title* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021)
- Cahyaningrum, I Made Indra & Ika, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2019)
- Carrasco, Josep L., 'Structural Equation Model', *Encyclopedia of Biopharmaceutical Statistics*, 8.3 (2010), 1300–1305

<<https://doi.org/10.3109/9781439822463.209>>

- Chaerudin, Ali, *Pendidikan Dan Pelatihan SDM* (Sukabumi: CV. Jejak, 2019)
- Dahlan, Muhammad, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy, 'Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru', *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), 218–25 <<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>>
- Darmadi, Hamid, *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi* (Tangerang Selatan: AnImage, 2019)
- Dikri Gifari, and Ranthy Pancasasti, 'PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KRAKATAU STEEL TBK Dikri', *Jurnal Menejemen Dan Bisnis (JUMANIS)*, 04.02 (2019), 9–25
- Ekosusilo, Madya, *Monograf Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Guru* (Klaten: Lakeisha, 2019)
- Fadhilah, and Cut Nurul Fahmi, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Aceh Besar', *Jurnal Seminar Nasional II USM*, 11.1 (2017), 213–17
- Fakhrian Harza Maulana, Dkk, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22 No. 1 (2015), 3
- Faozan, Ahmad, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat, Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru* (Serang: A-Empat, 2022)
- Fasochah, Rakhmat Triadi; Siti Hidayah;, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen

- Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober.47 (2019), 1–17
<<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>>
- Fauzi, Ahmad dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020)
- Gala, Indri Novayanti, and H Achmad Ramadhan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso', 2010, 58–66
- Hadijaya, Yusuf, *Budaya Organisasi* (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2020)
- Handayani, Putu Wuri, *Konsep CB-SEM Dan SEM-PLS* (Depok: Rajawali Press, 2019)
- Handayani, Titik, and Aliyah A Rasyid, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo the Effect of the Headmaster'S Leadership Prinsipals, Teacher'S Motivation, and Organization Culture on the Performance, of Teachers of Se', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3.2 (2015), 264–77
- Handiman, Unang Toto, *Komunikasi Dan Kepemimpinan Organisasi*, ed. by Abdul Karim (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022)
- Harahap, Lenni Khotimah, 'Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)', *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 2018, 1
- Hasanah, D. S, Fattah, N. & Prihatin, Eka, 'Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta',

- Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11.2 (2010), 85–96
<<http://uml.idm.oclc.org/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=c8h&AN=123094943&site=ehost-live> DP - EBSCOhost DB - c8h>
- Herdiyati, Dewi, and Sri Suwarsi, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Kewirausahaan Pada PMI Purna Di Kabupaten Majalengka The Effect of Training on Ex IMW Entrepreneurial Competence at Kabupaten Majalengka Purna Korea Selatan Yang Pernah', 1, 278–84
- Herwina, Wiwin, *Analisis Model-Model Pelatihan* (Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia, 2021)
- Kurniawan, Asep, *Metode Penelitian Pendidikan*, ed. by Nita Nur (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018)
- Kusumastuti, Adhi, Dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020)
- Liharman Suragih, Dkk., *Dasar-Dasar Manajemen* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022)
- Made Astrama, Ni Nyoman Kerti Yasa dan Desak Ketut Sintasih, *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan: Konsep Dan Aplikasi Dalam Penelitian* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021)
- Misbahuddin, Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, 2nd edn (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020)
- Mulyani, Fitri, 'Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)',

Jurnal Pendidikan Universitas Garut, 03.01 (2015), 1–8

Munandar, Jono, *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi* (Bogor: IPB Press, 2018)

Musyaffi, Ayatulloh dkk, *Konsep Dasar Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS* (Banten: Pascal Books, 2021)

Nugroho, Eko, *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner* (Malang: Tim UB Press, 2018)

Octavia, Shilphy A., *Motivasi Belajar Dalam Perkembangan Remaja* (Yogyakarta: Deepublish, 2020)

Pahlevi, Cepi dan Vebby Anwar, *Kinerja Keuangan Dalam Pendekatan Modal Intelektual Kapital Dan Struktural* (Banten: Pascal Books, 2021)

Pertiwi, Diya Andira Nanda, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Sungguminasa' (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019)

Pianda, Didi, *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: CV Jejak, 2018)

Pietono, Yan DJoko, *The Winner 8 Kekuatan Pengembang Potensi Anak* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016)

Prayoga, Sugeng, and Safrida Yuniati, 'Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Mataram', *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5.1 (2019), 54 <<https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>>

Purba, Sukarman dkk, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan*

- (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021)
- Purwoto, Agus, *Panduan Laboratorium Statistik* (Jakarta: Grasindo, 2007)
- Rakib, Muhammad, Arfina Rombe, and Muchtar Yunus, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru', *Jurnal Ad'ministrare*, 3.2 (2017), 137–48
<<https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/download/2574/1315>>
- Rindra Risdiantoro, 'Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu', *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2.1 (2021), 144–57
<<https://doi.org/10.51339/khidmatuna.v2i1.184>>
- Rohman, Hendri, 'Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1.2 (2020), 92–102
<<https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>>
- Rorimpandey, Widdy H.F, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Malang: Ahlimedia Press, 2022)
- Safitri, Dewi, *Menjadi Guru Profesional* (Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019)
- Sahir, Syafrida Hafni dkk, *Pengembangan Dan Budaya Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021)
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 – Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2021)
- Sholihin, Mahfudand Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020)
- Singerin, Sarlota, *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan* (Pasaman Barat:

- CV. Azka Pustaka, 2022)
- Siregar, Budi Alamsyah, *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi* (Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka, 2022)
- Sumertajaya, I Gede Nyoman Mindra Jaya dan I Made, 'Permodelan Persamaan Struktural Dengan Partial Least Square', *Semnas Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 2008, 120
- Supriyadi, Eko, Scolastika Mariani, and Sugiman, 'Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) Dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolinieritas Pada Model Regresi Linear Berganda.', *UNNES Journal of Mathematics*, 6.2 (2017), 117–28
<<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>>
- Suriyanto, *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi* (Surabaya: Global Aksara Pres, 2021)
- Suseno, Endro, *Mengukur Validitas Tes* (Kediri: Pernal Edukreatif, 2021)
- Suswati, Endang, *Buku Monograf Motivasi* (Malang: MNC Publishing, 2022)
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018)
- Syahrir, Dkk, *Aplikasi Metode SEM-PLS Dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir Dan Lautan* (Bogor: IPB Press, 2020)
- Tegor, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Klaten: Lakeisha, 2019)
- Tiwa, Tellma M., *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Klaten: Lakeisha, 2019)
- Trygu, *Teori Belajar Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Belajar Matematika* (Bogor: Guepedia, 2021)
- 'Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf'
- Utama, aditia edy, 'PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA GURU SD SE-GUGUS NGLORO,
SAPTOSARI, GUNUNGKIDUL', 3, 2017, 1–14

Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Klaten: Lakeisha, 2022)

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian Skripsi

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Dengan Hormat,

Saya Nabeela Himmatus Tsuroya mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner. Kuesioner ini didedarkan dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan data penelitian skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang”**. Adapun data yang saya dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan informasi yang diberikan sangat membantu kelancaran penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu Guru saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

a. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu Guru dengan memberi tanda centang (v) pada kolom yang tersedia berdasarkan alternatif jawaban berikut:

No.	Alternatif Jawaban	Bobot/Nilai
6.	Sangat Setuju (SS)	5
7.	Setuju (S)	4
8.	Ragu-Ragu (RR)	3
9.	Tidak Setuju (TS)	2
10.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI NGALIYAN 01
SEMARANG**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)
Aspek Pelatihan						
1.	Instruktur pelatihan sudah profesional di bidangnya					
2.	Saya memiliki semangat yang kuat untuk mengikuti pelatihan					
3.	Materi yang diberikan jelas dan relevan dengan					

	kebutuhan saya sebagai seorang guru					
4.	Metode pelatihan yang digunakan mampu menyampaikan materi/informasi kepada saya sebagai peserta					
5.	Fasilitas pelatihan seperti ruangan yang nyaman, alat tulis kantor, alat peraga, dan konsumsi sudah terpenuhi dengan baik.					
6.	Setelah mengikuti pelatihan pengetahuan dan kemampuan mengenai ilmu pengetahuan dan teknologi saya meningkat					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)
Aspek Motivasi						
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan maksimal dikarenakan tanggung jawab kepada amanah yang sudah diberikan					

2.	Pujian dari kepala sekolah maupun rekan kerja dapat menambah semangat saya dalam bekerja					
3.	Gaji yang saya dapatkan sebanding dengan apa yang saya kerjakan					
4.	Kebijakan dari pemerintah yang berlaku memudahkan saya dalam mengikuti proses kenaikan pangkat					
5.	Hubungan dengan rekan kerja, kepala sekolah, dan <i>stakeholder</i> sangat baik					
6.	Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas membuat saya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
No.	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)
Aspek Budaya Organisasi						
1.	Kepala sekolah selalu mendorong untuk berinovasi dan saya berani mengambil					

	resiko dan telah mempertimbangkan banyak hal sebelum mengambil keputusan					
2.	Kepala sekolah mendorong guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)					
3.	Sekolah memiliki prinsip kerja cepat dan tanggap dalam melayani kebutuhan pelanggan					
4.	Guru dan <i>stakeholder</i> memiliki sifat agresif dan kompetitif bukan santai-santai					
No.	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)
Aspek Kinerja Guru						
1.	Saya mampu melakukan rancangan pembelajaran dengan baik, seperti menerapkan teori belajar dan menentukan strategi					

	pembelajaran yang sesuai dengan karakter peserta didik.					
2.	Saya mampu mengelola dan memahami peserta didik dalam proses belajar mengajar					
3.	Saya memberikan penilaian, perbaikan/pengayaan kepada peserta didik					
4.	Saya bersedia membimbing guru pemula dalam menjalankan tugas barunya					
5.	Saya selalu tertarik untuk membuat karya inovatif dalam pembelajaran					
6.	Saya selalu mengikuti pelatihan demi meningkatkan keprofesionalan guru					

Lampiran 2 : Usulan Judul Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARRBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Il. Prof. Hamka (Kampus 2), Ngaliyan, Semarang 50185, Indonesia

Phone : +62 24 7601295
Fax : +62 24 7610387
Email : it.mpi@walisongo.ac.id
Website : <http://itk.walisongo.ac.id/>

USULAN JUDUL SKRIPSI

Nama Lengkap : **Nahecla Himmatus Tsuroya** NIM : **1903036104**
Program Studi : **S.1 MPI** Jurusan : **MPI**

Bidang Penelitian: Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Latar Belakang:

Guru merupakan salah satu faktor keberhasilan sebuah pendidikan. Guru adalah seseorang yang berhadapan langsung dengan siswa. Posisi dan peran guru dalam mencetak generasi yang unggul menuntut guru harus selalu meningkatkan keprofesionalannya. Di sisi lain, motivasi dan budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru.

Menurut wawancara singkat dengan kepala sekolah SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang Ibu Ngatingisih, S.Pd., bahwasanya guru selalu berusaha meningkatkan keprofesionalannya dengan mengikuti pelatihan, seperti KKG, pelatihan mengenai kurikulum, pelatihan dalam pemanfaatan media pembelajaran, dan sebagainya. Namun, masih terdapat beberapa guru yang mengajar dengan sederhana dan kurang memiliki inovasi dalam melaksanakan KBM. Di sisi lain motivasi terkuat dari guru masih bersumber dari luar dalam artian semangat kinerja meningkat apabila diberi penghargaan, sertifikat, pujian ataupun hadiah, sedangkan motivasi dari dalam diri guru belum sepermahya tinggi, seperti keinginan murni untuk berinovasi. Dengan demikian dibutuhkan pula budaya organisasi yang baik seperti loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan terjalinnya hubungan baik antar stakeholder supaya dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

B. Pertanyaan Penelitian:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang?

C. Rencana Judul:

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI NGALIYAN 01 SEMARANG

Referensi Utama: Gula, I. N., & Ramadhan, H. A. (2010). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Paso*. 58-66.

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277.

Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.

Dosen Pembimbing : Syaiful Bakhrri, MMSI

Mengajukan:
Mahasiswa Jurusan MPI,



Nahecla Himmatus Tsuroya, M. Pd

Semarang, 21 Oktober 2022
Mahasiswa Calon Peneliti,

Nahecla Himmatus Tsuroya

Lampiran 3 : Penunjukan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. H. Sanji Karyono II, Ngaliyan, Telp: 7801295 Fax: 7611187, Semarang 50185

Nomor : 4475/Un.10.3/J3/DA.04.09/09/2022

Semarang, 14 September 2022

Lamp : -

Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth

Syaiful Bakhti, M.MSI

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Nabeela Himmatu Tsuroya

NIM : 1903036104

Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngalyan 01 Semarang

Dan menunjuk :

1. Pembimbing : Syaiful Bakhti, M.MSI

Demikian penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4 : Surat Mohon Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARRBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Husein Karo 2 Semarang 50005
Telepon 024-3601295, Faksimile 024-7615581
www.walisongo.ac.id

Nomor: 5431/Un.10.3-D1/TA.00.01/11/2022

21 November 2022

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Nabela Himmatu Tsuroya

NIM : 1903036104

Yth.

Ibu Ngatiningsih, S.Pd.

Kepala Sekolah

di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Assalamu'alaikum Wr,Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa:

Nama : Nabela Himmatu Tsuroya

NIM : 1903036104

Alamat : Ds. Sukobubak RT 01 RW 01, Kec. Margorejo, Kab. Pati

Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi,dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Pembimbing :

L. Syaiful Bokhri, M.MSI

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 2 minggu, mulai tanggal 21 November 2022 sampai dengan tanggal 5 Desember 2022.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb.

....., Dekan,
....., Wakil Dekan Bidang Akademik

Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI NGALIYAN 01
KECAMATAN NGALIYAN



Jalan Prof. Dr. Soedarmo Ngaliyan Tengah, Kecamatan 254-702254 Semarang 50133
SD Ngaliyan 01@gmail.com, www.sdn_010101.ngaliyan.sch.id, sdngaliyan01@kemdiknas.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.2/389/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Nguningih, S.Pd
NIP	: 19690801 200212 2 004
Pangkat/Golongan Ruang	: Penata Tingkat I / III d
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri Ngaliyan 01

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

Nama	: Nabela Himmatus Tsaurya
NIM	: 1903036104
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi	: UIN Walisongo Semarang

Nama tersebut di atas benar-benar sudah melaksanakan penelitian di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang, terhitung sejak tanggal 21 November 2022 s.d 5 Desember 2022 guna penulisan Skripsi dengan Judul : **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang.**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 2 Desember 2022
Kepala SDN Ngaliyan 01

Nguningih, S.Pd
NIP. 19690801 200212 2 004

Lampiran 6 : Nilai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami beritahukan bahwa setelah membimbing skripsi Saudara :

Nama : Nabeela Himmatus Tsuroya
NIM : 1903036104
Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang

Maka nilai naskah skripsinya adalah : **3.85**

Catatan khusus pembimbing:

Sudah sesuai dan dapat lanjut ke tahap berikutnya

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Syaiful Bakhril, M.MSI

NIP. 198810302019031011

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nabeela Himmatus Tsuroya
2. Tempat & Tanggal Lahir : Pati, 29 Juni 2001
3. Alamat Rumah : Ds. Sukobubuk RT 01/RW 01,
Kecamatan Margorejo, Kabupaten Pati
4. No. HP : 081390899288
5. E-mail : nabeelahimmatustsuroya@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
 - a. SD Negeri 01 Gembong Pati
 - b. MTs NU Banat Kudus
 - c. MA NU Banat Kudus
 - d. UIN Walisongo Semarang Prodi Manajemen Pendidikan Islam
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren Al-Mubarak Al-Maimuun Banat Kudus
 - b. Ponpes Pesantren Yanaabiiul Uluum Warrahmah Banat Kudus
 - c. Pondok Pesantren Al-Jami'ah Walisongo Semarang
 - d. Ponpes Pesantren Al-Ihya' 2 Semarang

C. Prestasi Akademik

1. Best Speaker Lomba Debat Nasional Manajemen Pendidikan Tk. Nasional Th.2021 yang diselenggarakan oleh HMJ Administrasi Bisnis Universitas Negeri Malang
2. Juara 3 Debat Nasional Manajemen Pendidikan dalam rangka Edufest DEMA FITK UIN Walisongo Th. 2021
3. Juara 1 Essay *World AIDS Day National Competition 2021* yang diselenggarakan oleh HMJ Kesmas STIKES Indramayu Tk. Nasional Th. 2021

D. Karya Ilmiah

1. Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis Android *Game Guess Image and Find Words* untuk Para Guru SD Negeri Ngaliyan 01 (Karya Kolaborasi Dosen dan Mahasiswa).

Semarang, 19 Desember 2022



Nabeela Himmatus Tsuroya

NIM: 1903036104