

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SAYUNG KABUPATEN DEMAK

Ainul Fitriyah¹, Sri Isnowati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank

email: ¹fitrifitriyani5686@gmail.com, ²isnowati@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96 siswa sekolah dasar di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan file dengan metode survey menggunakan kuesioner dengan dua variabel bebas yaitu variabel terikat pendidikan pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pelatihan pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Pendidikan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan perkembangan zaman, pendidikan merupakan pilar utama yang sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Guru sebagai pendidik profesional berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan profesional guru sebagai pendidik yaitu meningkatkan kinerja guru. Supardi (2013) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan proses pembelajaran didalam kelas maupun lingkungan sekolah. Melalui observasi yang dilakukan peneliti mengenai kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sayung bahwa guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut memiliki kinerja yang kurang optimal, hal ini diindikasikan dengan perangkat pembelajaran guru seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang telah ditetapkan tidak sesuai dan hanya meniru dari tahun sebelumnya, sehingga pengimplementasian pembelajaran tidak terealisasi dengan tepat selain itu juga terdapat guru yang mengajar datang terlambat, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor yang menghambat tujuan sekolah menjadikan anak didik yang berkarakter, cerdas, disiplin dan berintegritas. Sehingga faktor yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana yang belum memadai dan tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja. Menurut Bulow (2013) pendidikan pelatihan profesi guru merupakan proses untuk meningkatkan mutu guru dan kinerja guru dalam memahami kompetensi pembelajaran sehingga dapat menerapkan secara profesional dalam penyampaian dan pelaksanaan materi pembelajaran.

Pemerintah Kecamatan Sayung Kabupaten Demak menetapkan program pendidikan pelatihan yang dilakukan rutin setiap bulannya untuk meningkatkan kinerja guru dikarenakan minimnya *skill* yang dimiliki oleh guru, salah satu permasalahan yang dihadapi yaitu metode pembelajaran yang digunakan oleh guru masih konvensional dan guru belum optimal dalam menggunakan metode pembelajaran yang modern, seperti penggunaan media pembelajaran. Selain itu masih banyak guru yang belum maksimal dalam membuat perangkat pembelajaran dan hanya meniru perangkat tahun lalu. Dengan dilaksanakannya program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas guru untuk menghadapi perkembangan teknologi serta mengembangkan kemampuan guru dalam membuat perangkat pembelajaran serta melakukan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indarty & Rispanyo (2009), Zuliar (2019) dan Wardono (2012) menunjukkan hasil bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan Sugiyono dan Rahardhini (2011) bahwa pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Saydam (2000) lingkungan kerja bagi guru merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Apabila kebutuhan guru ketika melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka semakin tinggi keinginan guru untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas

dan kewajibannya di sekolah. Lingkungan kerja yang ada di Sekolah Dasar Kecamatan Sayung belum maksimal dikarenakan ada beberapa Sekolah masih kurang dalam memberikan fasilitas antara lain meja kursi yang ada dikelas mengalami kerusakan. Hasil Penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018), Imroatun dan Sukirman (2016) dan Jannah (2019) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Handayani (2017), Arianto (2013) dan Sari (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sehingga untuk menilai tinggi rendahnya kinerja guru didasarkan atas keempat kompetensi tersebut. Seorang guru harus bekerjasama dengan berbagai pihak diantaranya kepala sekolah, guru, karyawan, maupun peserta didik demi tercapainya kinerja guru yang optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Kecamatan Sayung Kabupaten Demak”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kinerja

Menurut Supardi (2013) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan proses pembelajaran disekolah.

Indikator Kinerja

Sugiyono dan Rahadhini (2011) menyatakan perlunya faktor indikator penilaian kinerja guru yaitu:

1. Menguasai materi pelajaran.
2. Persiapan perangkat KBM.
3. Model metode dalam proses belajar mengajar.
4. Evaluasi.
5. Interaksi dengan siswa.
6. Berpartisipasi dalam mengelola manajemen sekolah.
7. Mentaati peraturan yang berlaku di sekolah.

b. Pendidikan Pelatihan

Menurut Bulow (2013) pendidikan pelatihan profesi guru merupakan proses untuk meningkatkan mutu guru dan kinerja guru dalam memahami kompetensi pembelajaran sehingga dapat menerapkan secara profesional dalam penyampaian dan pelaksanaan materi pembelajaran

Indikator Pendidikan Pelatihan

Menurut Sugiyono dan Rahardhini (2011) menyatakan dimensi dan indikator yang digunakan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan yaitu:

Diklat:

- a. Pengadaan Penataran
- b. Lokakarya
- c. Seminar

c. Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000) lingkungan kerja bagi guru merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri

Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Sugiyono dan Rahadhini (2011) terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi yaitu:

1. Kedekatan tempat kerja.
2. Kerja sama dengan teman.
3. Hubungan antar guru dengan guru dan kepala sekolah.
4. Fasilitas yang nyaman.
5. Penghargaan bagi guru yang berprestasi.
6. Tempat kerja yang aman dan nyaman.

3. METODE PENELITIAN

a. Objek Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sayung untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sayung.

b. Populasi

Pada penelitian ini populasi berjumlah 127 guru. Populasi yang dipilih oleh peneliti adalah guru yang mengajar dan Kepala Sekolah dasar negeri di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Data Jumlah Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sayung

c. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik Sugiyono (2013). Untuk mengambil sampel tehnik yang digunakan peneliti menggunakan *purposive sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel yang memiliki suatu kriteria tertentu. Kriteria yang ditunjukkan dalam pengambilan sampling ini ditunjukkan kepada guru dan kepala sekolah. Peneliti menggunakan sampel dari populasi sebesar 127 guru. Sehingga peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menghitung sampel:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = error (batas kesalahan = 5%)

Perhitunganya :

$$= 127 / 1 + 127 (0,05)^2$$

$$= 127 / 1 + (0,3175)$$

$$= 127 / 1,3175$$

$$= 96,394$$

d. Sumber Data

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode menyebar kuisisioner yang terstruktur dan melakukan wawancara kepada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sayung.

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan daftar kinerja guru dari pemimpin atau kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di Kecamatan Sayung.

e. Teknik Pengambilan Data

Menurut Sugiyono (2012) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan kuisisioner yang disebarkan untuk mengetahui data tentang pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sayung. Skala penilaian yang digunakan didalam kuisisioner ini adalah skala ordinal atau skala likert senilai 1 sampai 5.

f. Model Penelitian (Grafis)

Menurut Sugiyono (2008) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan suatu konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi didalam rumusan masalah.

g. Model Matematis

Adapun model matematis yang menggambarkan konsep hubungan antara pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja guru

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan

β_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

X1 : Variabel pendidikan pelatihan

X2 : Variabel lingkungan kerja

e : Standar Error

h. Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan metode penelitian regresi linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen untuk mengetahui hasil penelitian apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen Penelitian ini menggunakan uji simultan dan uji koefisien determinasi (R^2) dimana menurut Setiawan (2015) uji F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) menurut (Ghozali, 2018) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa kuat butir kuisisioner yang akan disebar. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator penelitian dapat dinyatakan valid. Sedangkan Menurut Ghozali (2018) uji reliabel digunakan untuk mengukur apakah item pertanyaan yang disebarkan kepada responden dari waktu ke waktu tetap pada posisi yang stabil atau konsisten dan hasil nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja dinyatakan valid dan reliabel karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil *cronbach alpha* lebih besar dari *r table* dan hasil koefisiensi *Alpha* dan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal itu dikarenakan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan peneliti layak untuk digunakan.

b. Hasil Analisis Regresi

variabel	Adjusted R Square	Uji Model		Standarized coefficient Beta	Uji Hipotesis		Keterangan
		F	Sig		T	Sig	
Pendidikan Pelatihan (X1)	0,798	188,384	0,000	,143	3,651	,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja (X2)				,712	15,152	,000	Hipotesis diterima

Berdasarkan Koefisien variabel pendidikan pelatihan (X1) sebesar 0,143 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,712 sehingga diperoleh persamaan model regresi $Y = 0,143 (X1) + 0,712 (X2)$ yang memiliki makna sebagai berikut:

1. Jika (X1) dan (X2) nilainya tetap, maka kinerja guru bernilai positif dan kinerja guru mengalami peningkatan.
2. Jika (X1) meningkat dan variabel bebas lain dianggap tetap maka akan mempengaruhi (Y) bernilai positif sehingga kinerja guru meningkat.
3. Jika (X2) meningkat dan variabel bebas lain dianggap tetap maka (Y) meningkat kinerjanya.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis 1 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil uji t memperoleh nilai bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilai t_{hitung} sebesar $3,651 > 1,985$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan kurang dari 0,05. Kegiatan pendidikan pelatihan merupakan tanggung jawab pemerintah berupa diklat pelatihan kerja yang bertujuan memotivasi guru agar berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hasil dari penelitian diklat memotivasi Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban responden yang mengatakan setuju pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Zuliar (2019) serta Handayani (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai Lingkungan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilai t_{hitung} sebesar $15,152 > 1,985$ dan nilai signifikansi 0,000 nilainya dibawah 0,05. Hasil penelitian bahwa hubungan yang baik antara guru dengan

guru dan kepala sekolah merupakan salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban responden yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sugiyono dan Rahardhini (2011) serta Imroatun dan Sukirman (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian nilai F hitung sebesar $188,354 > 3,09$ dengan nilai signifikansi 0,000 oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga menyatakan pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Nilai R square (R^2) sebesar 0,798 yang berarti bahwa pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru sebesar sebesar 79,8 % terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru sedangkan sisanya 20,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan Pelatihan yang di berikan kepada guru di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak maka Kinerja guru akan semakin meningkat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja guru di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.
3. Terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

6. SARAN

Direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel yang berbeda, misalnya kepemimpinan kepala sekolah, penempatan kerja dan kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifin, Barnawi. 2014. Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- [2] Bulow, I. D. 2013. Peningkatan Profesional Guru Melalui Pendidikan dan Pelatihan. Jakarta: Erlangga.
- [3] Depdiknas. 2005. Undang- Undang RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- [4] Ghozali, Imam. 2018. Aplikais Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Hamalik, Oemar. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Studi Empiris pada guru SMKN Banyuasin. Bumi Aksara Proses Belajar Mengajar, Jakarta: Volume 6 No. 2.
- [7] Indarti, S., dan Rispantyo. 2009. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, 3(2), 72-79.
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Mangkunegara, Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda Karya.
- [10] Nitisemito, Alex. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2, Jilid 3. Jakarta: Penerbit Erlanga.
- [11] Notoatmodjo. 2014. Hubungan Pendidikan Dengan Kinerja Pegawai di Dinas perhubungan Kota Samarinda. E Journal Ilmu Administrasi Negara, 4 (2), 1059-1073.
- [12] Pakpahan, E.S., et.al. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Jurnal Administrasi Publik (JAP), 2 (1), 116- 121.
- [13] Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suau Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan.
- [14] Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

- [15] Setiadi. 2015. Pengaruh Kontribusi Pendidikan, Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja. E-journal, Publikasi Ilmiah Guru, Yogyakarta: Deepublish.
- [16] Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.