

## Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Riska Silfi Alfiyan<sup>1</sup>, Damayanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas YPPI Rembang, Rembang, Indonesia  
Jl. Raya Rembang-Pamotan KM.4 Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah  
Email [damayantirahania@yahoo.co.id](mailto:damayantirahania@yahoo.co.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Observasi ini menggunakan sampel jenuh untuk membuktikan dampak dari Pendidikan dan Pelatihan, Dorongan, serta Tempat Kerja pada Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sulang. Observasi ini menggunakan metode survey di objek penelitian untuk menghimpun data; kuesioner dibagikan kepada 42 informan, yang terdiri dari semua guru di SMP Negeri 1 Sulang. Analisis data responden dilaksanakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan observasi ini mengemukakan pendidikan serta pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; motivasi berdampak negatif dan signifikan pada kinerja guru; dan tempat kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja guru. Faktor independen pendidikan serta pelatihan (diklat), motivasi, dan kinerja guru bertanggung jawab sebesar 54,4% dari variasi variabel dependen, yaitu kinerja guru, dengan nilai  $R^2$  yang disesuaikan 0,544.

*Kata Kunci: Pendidikan serta Pelatihan (DIKLAT), Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru*

### ABSTRACT

This observation uses a saturated sample to prove the impact of Education and Training, Encouragement, and Workplace on Teacher Performance at Junior High School 1 Sulang. This observation used the survey method at the research object to collect data; questionnaires were distributed to 42 informants, consisting of all teachers at Junior High School 1 Sulang. Data analysis of respondents was carried out using multiple linear regression analysis. The conclusion of this observation suggests that education and training (DIKLAT) has a positive and significant effect on teacher performance; motivation has a negative and significant effect on teacher performance; and workplace has a positive and insignificant effect on teacher performance. The independent factors of education and training, motivation, and teacher performance account for 54.4% of the variation in the dependent variable, teacher performance, with an adjusted R square of 0.544.

*Keywords: Education and Training (DIKLAT), Motivation, Work Environment and Teacher Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

UU No.14 Tahun 2005 menetapkan pembimbing dan pendidik wajib mempunyai kualifikasi khusus, kualifikasi (profesional, pedagogik, sosial, dan pribadi yang baik), bukti pendidik, kesehatan mental dan fisik, memenuhi kualifikasi yang diperlukan oleh satuan pendidikan tinggi tempat nya bekerja, dan mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. Misi utama guru Indonesia adalah memahirkkan dalam semua aspek kehidupan, termasuk perilaku dan sikap spiritual, emosional, intelektual, fisik, dan lainnya berdasarkan Pancasila. Guru harus memiliki keahlian, karakter yang menonjol, kreatif, dan inovatif, sehingga pendidik dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi saat ini.

Menurut Audah (2020), guru saat ini dituntut untuk mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang tanggap untuk memotivasi siswa berpartisipasi aktif dalam pembelajaran yang terpaku pada murid, dan guru hanya sebagai pendamping. Guru harus menguasai berbagai metode dan model pengajaran, serta penggunaan alat-alat

yang membentuk metode dan model pengajaran serta cara mengajar agar siswa tidak merasa familiar dengan kegiatan belajar mengajar. monoton dan mengantuk ataupun muak.

Menurut Umam dalam Handyani (2017), efisiensi diartikan sebagai mutu dan nilai dari hasil kerja yang didapat oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas sesuai dengan aturannya. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kombinasi keterampilan, upaya dan peluang yang dapat diukur berdasarkan hasil mereka.

Menurut Mangkunegara (2019), pendidikan serta pelatihan (diklat) yaitu kegiatan memberikan ilmu dan keahlian tertentu dan tingkah laku supaya karyawan semakin terampil dan bisa melaksanakan tanggung jawabnya sesuai aturan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang maksimal akan meninggikan kinerja pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian Handayani (2017) menunjukkan bahwa pendidikan serta pelatihan (diklat) yang maksimal tentu saja bisa meninggikan kinerja pegawai.

Motivasi adalah komponen kedua yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan dari diri. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri terhadap berbagai proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan, menurut Mangkunegara (2019). Elemen yang termasuk dalam motivasi termasuk hal-hal yang menumbuhkan, mengarahkan, mempertahankan, menunjukkan intensitas, konsistensi, dan tersedianya tujuan. Karyawan berkinerja yang lebih baik ketika mereka memiliki motivasi diri yang lebih tinggi. Penelitian Lubis (2020) menemukan bahwa variabel motivasi mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja guru namun, observasi yang dilakukan Mona dkk. (2022) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru.

Menurut Sutrisno dalam Anggrayni, dkk (2018) tempat kerja adalah seluruh alat dan fasilitas kerja yang berada di sekeliling pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan aktivitasnya. Jika pegawai merasa nyaman dimana pegawai tersebut bekerja dan melakukan aktivitas sedemikian rupa sehingga jam kerja dapat dimanfaatkan secara maksimal, otomatis hasilnya tinggi dan efisiensi kerja juga maksimal. Hasil observasi Anggrayni, dkk (2018) membuktikan terdapat dampak positif yang signifikan secara parsial antara tempat kerja dan kinerja guru. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian Suparman (2020) menunjukkan bahwa tempat kerja secara berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dari observasi pendahuluan pada tempat penelitian yaitu SMP Negeri 1 Sulang merasa kurang nyaman karena tempat kerja kurang optimal disebabkan oleh tempat kerja yang kurang begitu mendukung dan lingkungan kerja dekat dari kebisingan arus lalu lintas, karena SMP Negeri 1 Sulang terletak di dekat jalan raya sehingga lingkungan kerja bisa menghambat kinerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

Observasi ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan banyak angka dan menggunakan angket atau kuesioner sebagai perangkat penelitian. Responden (guru) diminta untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), motivasi, dan tempat kerja terhadap kinerja guru. Observasi ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan skala likert sebagai pengukuran dalam kuesioner. Data subjek berasal dari pendapat, pengalaman, atau karakteristik responden. Sumber data primer berasal dari responden langsung. Kami menggunakan sampel jenuh dari 42 responden, yang merupakan sampel dari semua populasi, yaitu 42 guru. Uji instrumen atau uji perangkat menggunakan uji validitas dan reliabilitas guna untuk menelaah data, observasi ini menerapkan teknik analisis regresi linier berganda dengan uji parsial atau uji t untuk aplikasi SPSS. Selain itu, uji determinasi diperlukan untuk menentukan seberapa besar dampak dari variabel bebas

terhadap variabel terikat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menggambarkan bahwa hasil pengolahan data observasi tentang pengaruh dari variabel pendidikan serta pelatihan (diklat) (X1), motivasi (X2), dan tempat kerja (X3) pada kinerja guru (Y).

- a. Analisis Regresi Linier Berganda observasi ini menggunakan analisis regresi linier berganda guna menentukan dampak dari pendidikan serta pelatihan (diklat), motivasi, serta tempat kerja pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Sulang.
- b. Hasil uji t (uji parsial). Uji t sisi kanan diperlukan untuk menduga hipotesis penelitian ini. Uji hipotesis atau signifikansi parsial, uji t dipakai untuk menduga apakah variabel bebas (X) memengaruhi variabel terikat (Y) secara individual. Nilai signifikansi harus  $< 0,05$ .

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Parsial Variabel Independen**

| No | Variabel                      | Koefisien Regresi ( $\beta$ ) | Nilai Sig | Keterangan  |
|----|-------------------------------|-------------------------------|-----------|-------------|
| 1  | Pendidikan dan Pelatihan (X1) | 0,476                         | 0,000     | H1 diterima |
| 2  | Motivasi (X2)                 | -0,358                        | 0,001     | H2 ditolak  |
| 3  | Lingkungan Kerja (X3)         | 0,384                         | 0,076     | H3 ditolak  |

Sumber : Data Primer, Diolah, 2023.

Hasil uji secara parsial untuk pervariabel ditunjukkan dalam Tabel:

#### 1) Pendidikan serta Pelatihan (diklat) pada Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sulang

Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi 0,476 dan signifikansi arah kanan 0,000. Karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05, hipotesis kesatu menyatakan bahwa pendidikan serta pelatihan (diklat) diduga berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru adalah terbukti (diterima).

#### 2) Motivasi pada Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sulang

Tabel 1 diperoleh koefisien regresi -0,358 dan nilai signifikansi 0,001 arah kiri. Selanjutnya, dugaan kedua yang menerangkan bahwa motivasi diduga berdampak signifikan pada kinerja guru adalah terbukti (ditolak) karena nilai koefisien regresi negatif.

#### 3) Pengaruh Tempat Kerja Pada Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sulang

Menurut Tabel 1, koefisien regresi adalah 0,384, dan signifikansi arah kanan adalah 0,076. Kemudian, hipotesis ketiga yang menerangkan tempat kerja memiliki dampak positif dan tidak signifikan pada kinerja guru, terbukti (ditolak), karena angka signifikansinya  $> 0,05$ .

#### c. Uji Determinasi

Hasil uji determinasi ditunjukkan dalam Tabel 2. Ini membuktikan bahwa seberapa besar dampak variabel bebas dalam model dapat menjelaskan variabel terikat.

Tabel 2 Hasil dari Uji Determinasi ( $R^2$ )

| Model  | Adjusted R Square |
|--|-------------------|
| Dampak dari Pendidikan serta Pelatihan (Diklat), Motivasi atau dorongan Dan Tempat Kerja pada Kinerja Guru | 0,544             |

Sumber : Data olahan, 2023 .

Menurut Tabel 2, besarnya Adjusted R Square adalah 0,544, yang menerangkan bahwa variabel bebas dapat memberikan kontribusi sebesar 0,544, atau 54,4 persen, dari variabel terikat yaitu kinerja. Variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 45,6 persen.

Berdasarkan dari hasil observasi diatas dapat dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan serta Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sulang.

Hasil uji asumsi pertama menunjukkan bahwa pendidikan serta pelatihan (diklat) berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Sulang. Dengan kata lain, lebih banyak pendidikan dan pelatihan (diklat) akan meninggikan kinerja karyawan, sementara kurangnya pendidikan serta pelatihan (diklat) akan menurunkan kinerja karyawan.

Hubungan teori tujuan dengan pendidikan serta pelatihan (diklat) yaitu apabila pendidikan serta pelatihan (diklat) diikuti dan dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan menaikkan kinerja pegawai sehingga berefek pada peningkatan prestasi kerja (Mangkunegara, 2019). Pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja seorang guru, karena ketika seorang guru mengikuti pelatihan maka pengetahuan, kompetensi, keterampilan dan sikapnya mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, didasari oleh kepribadian dan etika yang bagus.

Hasil observasi ini searah dengan observasi Handayani (2017) yang menerangkan bahwa diperoleh dampak positif dan signifikan antara pendidikan serta pelatihan (diklat) terhadap efektivitas guru. Dengan demikian, penelitian Murniatim (2022) menerangkan bahwa pendidikan serta pelatihan (diklat) berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas guru.

2. Pengaruh Motivasi atau Dorongan pada Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sulang

Hasil uji asumsi yang kedua menunjukkan motivasi berdampak negatif dan signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Sulang. Artinya bertambah tinggi dorongan dari dalam diri maka semakin rendah kinerjanya, namun pengaruhnya kecil, dan sebaliknya yaitu semakin tinggi kinerja maka semakin rendah motivasinya. Berdasarkan teori tersebut, motivasi merupakan suatu rangsangan terhadap beberapa proses tingkah laku manusia dalam meraih tujuan. Selain itu, unsur-unsur dalam motivasi meliputi unsur-unsur yang membangunkan, membimbing, menopang, menyakinkan kekuatan, terus-menerus, dan mempunyai arah. Jika seorang pegawai mempunyai motivasi diri yang baik maka dengan sendirinya kinerja pegawai pun akan meningkat (Wibowo dalam Handayani, 2017).

Hubungan antara teori tujuan dan motivasi adalah sekelompok guru yang bermotivasi tinggi akan berusaha meningkatkan keterampilannya sesuai dengan kinerjanya dan menciptakan peluang dimana mereka dapat menggunakan keterampilannya untuk mencapai prestasi yang maksimal.

Hasil observasi ini tidak sesuai dengan teori penetapan tujuan, dimana motivasi muncul dalam diri seseorang ketika ada keinginan untuk melakukan sesuatu yang mempengaruhi peningkatan kinerja sehingga kinerja tercapai.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi, banyak responden yang setuju dengan motivasi yang diberikan pihak sekolah dengan skor 4 yaitu 64,7%, namun ada juga yang menjawab ragu dengan skor 3 yaitu 9,1%. Bisa jadi hasil kerja mereka belum sepenuhnya mencapai tujuan, meskipun pihak administrasi menghargai hasil kerja guru. Hal ini dikarenakan semua guru harus menggunakan lingkungan pembelajaran yang berteknologi tinggi, sehingga orang tua atau guru yang masih buta teknologi tidak akan maksimal dalam pembelajarannya. Dengan itu dapat dijelaskan bahwa dalam observasi ini motivasi berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sulang.

Hasil observasi ini berbeda dengan observasi Lubis (2020) yang memaparkan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan pada efektivitas guru. Artinya ketika guru termotivasi untuk mengajar, kinerjanya meningkat. Sedangkan menurut penelitian Mona dkk (2022) terbukti bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Tempat Kerja Pada Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sulang

Hasil dari uji hipotesis ketiga menerangkan bahwa tempat pekerjaan dapat berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri Sulang 1. Artinya semakin baik tempat pekerjaan maka semakin kinerja guru tersebut, namun semakin naik pula kinerja guru tersebut. pengaruhnya kecil, dan sebaliknya, semakin rendah lingkungan pekerjaan maka semakin naik juga kinerja guru. Berdasarkan penelitian pada SMP Negeri 1 Sulang ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang optimal disebabkan karena lingkungan pekerjaan yang kurang menunjang dan lingkungan kerja yang dekat dengan kebisingan lalu lintas karena letak SMP Negeri 1 Sulang yang dekat dengan jalan raya. bahwa lingkungan kerja dapat menghambat kinerja.

Menurut Nitisemito (2017), lingkungan kerja yang normal adalah suatu ruang fisik yang dapat menghambat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila tempat kerja tidak menunjang maka bisa menurunkan presensi pegawai dan membuat pegawai merasa capek serta kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya karena lingkungan tersebut.

Kaitannya lingkungan kerja dengan teori penetapan tujuan adalah pada dasarnya apabila lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan keamanan maka akan menjadikan pekerjaan menjadi nyaman bagi guru, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Jika guru menyukai lingkungan kerjanya, maka guru merasa nyaman, melaksanakan tugasnya sedemikian rupa sehingga waktu kerjanya dapat digunakan secara efektif. Artinya semakin nyaman tempat kerja maka semakin besar dampaknya terhadap kinerja guru, dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin lemah kinerja guru.

Namun observasi ini tidak sejalan dengan pandangan peneliti Anggrayni dkk (2018) yang menerangkan adanya dampak positif dan signifikan antara tempat kerja pada kinerja guru. Penelitian Eliyanto (2020) menerangkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada efektivitas guru. Observasi ini searah dengan penelitian Suparman (2020) yang membuktikan bahwa tempat kerja berdampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja guru.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pemaparan yang telah dibahas pada

bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan serta pelatihan (diklat) berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Sulang yang berarti semakin tinggi dari pendidikan serta pelatihan (diklat) kemudian kinerja guru akan semakin membaik, sebaliknya semakin rendah pendidikan serta pelatihan (diklat) kemudian kinerja akan makin buruk.
2. Variabel motivasi mempunyai dampak negatif yang signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Sulang, yaitu ketika motivasi bertambah maka kinerjanya akan berkurang, atau sebaliknya jika kinerja bertambah maka motivasinya berkurang.
3. Variabel tempat kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Sulang yang artinya semakin meningkat tempat kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru tersebut, namun pengaruhnya kecil, sebaliknya semakin rendah tempat kerja semakin buruk kinerjanya, tetapi pengaruhnya kecil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, Andi Maulana (2020), 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba', *Jurnal IDAARAH*, Vol.4, No.1.
- Anggrayni, Dita, Hery Sawiji, dan Susantiningrum (2018), 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 JatiSrono Kecamatan JatiSrono Kabupaten Wonogiri', *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol.2, hal : 42-49.
- Audah, Zanky (2020), 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Martapura', *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, Vol.10, Hal : 159-174.
- Audah, Zanky (2020), 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Martapura', *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, Vol.10, No:2.
- Ghozali, Imam (2017), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS*, Edisi 9, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam (2020), *25 Grand Theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, Semarang, Yoga Pratama, hal : 33-38.
- Handayani, Dwi (2017), 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Banyuasin', *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.6 hal : 140-150.
- Lubis, Sahlan (2020), 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan', *Jurnal EduTech*, vol.6, hal : 17-25.
- Mangkunegara, Anwar P, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mona, Ignatius Soni Kurniawan, (2022), 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen*,
- Nitisemito, Alex S, (2017), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paratama, Faisal Haris, Taufiq Rochman, Sarwo Edy, (2021), 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Guru', *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, hal :26-32.
- Priansa, Juni Donni, (2016), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung, Penerbit Alfabeta, hal : 269-275.
- Prihanto, Dwi Agung, (2017), 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Militer Di Pusat Pendidikan Infanteri', *Jurnal Program Study Strategi Pertahanan Darat*, vol.3.
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung

- Suparliadi, (2022), 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang', *Jurnal Pendidikan*, vol.11, hal : 58-71
- Suparman, Dadang (2020), 'Pengaruh Lingkungan Kerja , Pengetahuan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru.  
<https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=40009&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>
- Undang - Undang No.14, 2005, Undang - Undang Yang Mengatur Tentang Guru Dan Dosen, Jakarta, <https://jdih.usu.ac.id>.