

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Sri Indarti

Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan

Rispantyo

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of the research are followed to know the significant influence of variable: (1) In service training to the performance of teacher.(2) Motivation to the performance of Teacher. (3) Work Environment to the performance of Teacher. (4) In service training, motivation, and work environment to gether to the performance of teachers. (5) The most significant influences as follows be In service training, motivation, and work environment to the performance of teachers at elementary school in District Pulokulon Residence Grobogan.This research is for the teacher at elementary school in District Pulokulon Residence Grobogan. 2009. Population this research are 503 persons.in this research the writer used Census Method among populations as an obyect of the research, and all populations as respondent are 50 persons. The conclusion of the research: Hypothesis (1) “there is a significant correlation between in the service training to the performance of teacher at elementary school in District Pulokulon Residence Grobogan” is true. (2) “there is a significant correlation between motivation to the performance of teacher at elementary school in District Pulokulon Residence Grobogan” is true. (3) “there is a significant correlation between the work environment to the performance of teacher at elementary school in District Pulokulon Residence Grobogan” is true. (4) “there is a significant correlation between in the service training, motivation, and work environment to the performance of teacher at elementary school in District Pulokulon Residence Grobogan” is true.(5) “that it’s known that variable of in service training has the most influence to the performance of teacher at elementary school in District Pulokulon Residence Grobogan”

Keywords: *In Service Training, Motivation, and Work Environment and Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan Pembangunan Nasional, salah satu yang diberikan perhatian khusus oleh pemerintah adalah terlaksanakannya wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun, juga terwujudnya Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Perhatian pemerintah yang serius terhadap masalah pendidikan tercermin dalam pasal 20 pasal 22A dan pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Undang-

Undang no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Hal ini dirumuskan dalam pasal 13 ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 yang berbunyi “Pendidikan Dasar dikembangkan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberi pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan yang hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan untuk mengikuti pendidikan menengah.” Marjito menyatakan (2001: 18) bahwa “salah satu

permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan yang perlu mendapat perhatian khusus adalah jenjang pendidikan dasar 9 tahun”.

Terkait dengan uraian di atas pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan pemerataan kesempatan belajar yang lebih luas, terbukti dengan adanya keberadaan lembaga pendidikan yang sangat dekat dengan lingkungan masyarakat baik di kota maupun di pelosok desa termasuk sekolah-sekolah yang ada di wilayah Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan. Di Kecamatan Pulokulon terdapat 59 SD negeri, terbagi ke dalam 6 wilayah/daerah binaan (Dabin) dengan jumlah guru seluruhnya ada: 503 merupakan potensi yang besar untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di jenjang pendidikan dasar 9 tahun, peran guru yang profesional sangat penting. Untuk menjadi guru yang profesional perlu adanya pembinaan berkelanjutan, misalnya dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan, kegiatan kelompok guru (KKG), memberi motivasi terhadap guru yang belum mempunyai ijazah S-1 yang relevan atau memadai serta selalu memberi motivasi terhadap guru agar terampil, dan profesional di bidangnya sehingga peningkatan kinerja guru dapat terwujud.

Untuk meningkatkan kinerja guru banyak faktor yang mempengaruhi baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, pengetahuan tugas pekerjaan, dan kreativitas. Sedangkan faktor eksternal antara lain kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Selain faktor-faktor tersebut ada pula dari peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa faktor pendidikan pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja. Tidak berarti

mengesampingkan faktor yang lain mempengaruhi kinerja, dalam penelitian ini peneliti akan meneliti pengaruh faktor-faktor pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Pendidikan pelatihan (Diklat) bagi karyawan dalam organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Diklat dapat membantu pegawai lebih profesional dan produktif. Diklat keterampilan yang sesuai bidang tugasnya akan dapat mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dari tugas-tugas yang makin kompleks. Diklat merupakan investasi pengembangan sumberdaya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja. Wahyu Dwi Lestari (2006) dalam Tesisnya menyatakan kesimpulannya bahwa ada pengaruh positif pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali. Dalam peningkatan kinerja pegawai, motivasi juga tidak kalah pentingnya sebagai faktor yang berpengaruh. Menurut pendapat Gibson (1996: 185) motivasi adalah "kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarah kepada perilaku" sedangkan menurut Stoner (1996: 134) "motivasi adalah berbagai faktor yang menyebabkan, mengulurkan dan mempertahankan tingkah laku individual".

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang mendasar terhadap kinerja guru. Untuk itu diperlukan kerjasama yang baik antara warga sekolah dengan warga masyarakat agar tercipta kondisi kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan. Setiap orang memiliki wawasan yang berbeda tentang lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan, namun secara umum syarat-syarat terciptanya lingkungan yang diinginkan antara lain menyangkut kebersihan, kerindangan, keamanan, perlengkapan, alat peraga, ruang guru, dan sebagainya. Faktor lain yang juga menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan adalah sikap

pimpinan yang adil dan bijaksana. Guru menghendaki untuk diperlakukan secara adil dan bijaksana dalam tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan terhadap guru-guru di SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan Provinsi Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di kecamatan Pulokulon kabupaten Grobogan propinsi Jawa Tengah, yang secara keseluruhan berjumlah 503 orang guru. Jumlah tersebut tersebar dalam 6 Daerah Binaan (Dabin)

Dalam hal ini jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari total populasi (503) atau sebanyak 50 guru.

Teknik pengambilan sampel ini dengan menggunakan *proportional random sampling*, yakni pengambilan sampel secara proporsional dari masing-masing kelompok populasi dan dilakukan secara acak pada objek yang telah ditentukan.

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sifatnya tertutup, yaitu jawabannya telah tersedia sehingga tinggal memilih.

Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas) yaitu:
X₁: Pendidikan Pelatihan
X₂: Motivasi
X₃: Lingkungan Kerja
2. Variabel dependen (variabel terikat) yaitu:
Y: Kinerja

Definisi Operasional Variabel

- **Pendidikan pelatihan** dapat didefinisikan sebagai suatu proses usaha yang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada seorang

pegawai agar dapat berkembang ketingkat pengetahuan, kecerdasan, dan kemampuan yang lebih tinggi.

- **Motivasi kerja** adalah kecenderungan seseorang untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan dalam semua bidang, dengan standar kualitas yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan.
- **Lingkungan kerja** adalah suatu kondisi yang diakibatkan oleh suasana sekitar tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik.
- **Kinerja guru** adalah tingkat keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan valid apabila nilai p value/sig (2 tailed) lebih kecil (<) dari 0,05 (5%) atau sebaliknya jika p value/sig lebih besar dari 0,05 (%5) kuesioner tidak valid.

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar (>) dari 0,60 (Nunnaly, 1967) dalam (Ghozali, 2001) dan sebaliknya apabila nilai cronbach alpha lebih kecil atau kurang dari (\leq) 0,60 dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- **Uji Multikolinieritas** adalah untuk menguji korelasi antar variabel independen, bila terjadi korelasi berarti ada problem multikolinieritas. Untuk mengujinya melihat toleransi variabel independen dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan apabila toleransi variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinieritas yang berarti tidak lolos, sebaliknya apabila nilai toleransi variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang berarti lolos (Imam Ghozali).

- **Uji Autokorelasi** adalah untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi atau tidak. Untuk mendeteksinya menggunakan *Run test*, dengan ketentuan bila nilai signifikansi $< 0,05$ ditolak terjadi autokorelasi, dan bila nilai signifikansi $> 0,05$ diterima karena tidak terjadi autokorelasi. Yang diperlukan dalam penelitian adalah yang tidak autokorelasi ($>0,05$) (Imam Ghozali).
- **Uji Heteroskedastisitas** bertujuan menguji ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain yang berbeda. Apabila tetap disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksinya dengan melakukan Uji Glejser. Dengan ketentuan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5%, apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali).
- **Uji Normalitas** bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (e) dan residual memiliki distribusi normal, hingga variabel dependen (Y) normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kohnogorov Smirnov Test (K-S Test), dengan ketentuan jika hasil uji $> 0,05$ maka data terdistribusi normal yang berarti H_0 diterima atau lolos uji normalitas, tetapi jika hasil uji $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal yang berarti H_0 ditolak atau tidak lolos uji normalitas (Imam Ghozali).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri. Jika: $- t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen dalam penelitian ini (pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap (variabel dependen) kinerja guru. Hipotesis yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$. artinya apakah semua variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan (berpengaruh) terhadap variabel terikat. H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas dalam model dapat menerangkan variabel terikat dan besarnya koefisien determinasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Sedangkan bila R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Variabel pendidikan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja masing-masing terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil pengujian terlihat bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan ($X_{2.1} - X_{2.10}$) terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan pada variabel motivasi adalah valid, sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan ($X_{3.1} - X_{3.10}$) terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan pada variabel lingkungan

kerja adalah valid, sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (Y.1 – Y.10) terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan pada variabel kinerja adalah valid, sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2001). Pengukuran dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja digunakan dalam penelitian ini. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally, 1969 dalam Imam Ghazali, 2001). Hasil pengujian menunjukkan nilai *cronbach alpha* instrumen variabel pendidikan pelatihan sebesar 0,9264, variabel motivasi sebesar 0,8280, variabel lingkungan kerja sebesar 0,9027 dan variabel kinerja sebesar 0,8849.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Dalam penelitian ini multikolinearitas tidak dijumpai pada variabel independen, hal ini dapat dilihat pada lampiran yang dapat dijelaskan bahwa data penelitian ini bebas multikolinearitas terbukti dengan koefisien korelasi di atas 0,10 yaitu variabel pendidikan pelatihan sebesar 0,980, variabel motivasi sebesar 0,945 dan lingkungan kerja sebesar 0,961 dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) semuanya masih dibawah 10 yaitu variabel pendidikan pelatihan sebesar 1,020, variabel motivasi sebesar 1,059

dan lingkungan kerja sebesar 1,041. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

Autokorelasi

Data dari penelitian ini terlihat bebas dari autokorelasi, hal ini tampak dalam lampiran ini, dengan menggunakan uji run test menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp.Sig.(2 tailed)* menunjukkan nilai 0,397 (diatas 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya kondisi heteroskedastisitas pada data penelitian ini, maka digunakan uji *Gletsjer*. Hasil uji *Gletsjer* yang dijelaskan dalam tabel 11 menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak adanya variabel bebas yang berada dibawah taraf signifikansi 5%, yaitu variabel variabel pendidikan pelatihan sebesar 0,274, variabel motivasi sebesar 0,447, dan lingkungan kerja sebesar 0,196 yang semuanya berada diatas taraf signifikansi 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi variabel disiplin, bimbingan dan motivasi kerja.

Normalitas

Data penelitian dari semua variabel baik terikat yaitu kinerja maupun bebas yang meliputi pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja ternyata pola model regresi distribusi normal atau lolos uji normalitas. Hal ini dapat ditunjukkan oleh out put perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dimana hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp.Sig.(2 tailed)* menunjukkan nilai 0,629 lebih dari 0,05 dan Normal Parameters Mean 0,0000000.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -4,601 + 0,777 X_1 + 0,170 X_2 + 0,167 X_3 + 4,766$$

Berdasarkan persamaan tersebut, terlihat bahwa :

- a. Apabila tidak ada faktor pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja, maka kinerja guru tidak maksimal. Atau jika tidak dipengaruhi variabel pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja maka kinerja guru memiliki nilai (-) 4,601.
- b. Variabel pendidikan pelatihan memiliki tanda positif (+). Tanda positif pada koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan ($b_1 = 0,777$) tersebut memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel pendidikan pelatihan akan diikuti oleh kenaikan pada variabel kinerja guru, dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel pendidikan pelatihan akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja guru.
- c. Variabel motivasi juga memiliki tanda positif (+) yaitu dengan koefisien regresi ($b_2 = 0,170$). Hal ini memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi akan diikuti oleh kenaikan pada variabel kinerja guru, dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel motivasi akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja guru.
- d. Tanda positif (+) juga dapat dilihat pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja ($b_3 = 0,167$). Hal ini memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan pada variabel kinerja guru, dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja guru.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai $p\ value < 0,05$ berarti berpengaruh atau sebaliknya. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Dari analisis data dan pengujian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa:

- 1) Uji signifikansi pengaruh variabel pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15,795 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 adalah signifikan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05 maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

- 2) Uji signifikansi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,243 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030 adalah signifikan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05 maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja guru.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

- 3) Uji signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,857 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 adalah signifikan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05 maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Uji Regresi Serentak / Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi serempak dengan menggunakan uji F yaitu untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan hasil bahwa, pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja ($X_{1,2,3}$) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 86,709 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<$ 0,05). Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja ($X_{1,2,3}$) secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pendidikan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga kecil begitu juga sebaliknya. Adapun hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,840 atau 84% yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel pendidikan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 84%, sedangkan sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain disiplin, kepuasan kerja, komunikasi, gaji, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

KESIMPULAN

Hasil uji secara parsial diperoleh kesimpulan:

- Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja guru.
- Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja ($X_{1,2,3}$) secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji t diketahui variabel pendidikan pelatihan nilai koefisien regresi (b_1) dan $t_{hitungnya}$ paling besar yaitu 0,777 dan 15,795. Hal ini menunjukkan variabel pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja guru. Hasil koefisien determinasi.

Adapun hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,840 atau 84%, artinya bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel pendidikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 84%, sedangkan

sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain disiplin, kepuasan kerja, komunikasi, gaji, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat disimpulkan: Hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya. Hipotesis kedua yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya. Hipotesis keempat yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pendidikan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya. Hipotesis kelima yang menyatakan "Variabel pendidikan pelatihan merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Liberty. Yogyakarta.
- Endang Sri Handayani. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Koperasi yang Tergabung Pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar" Tesis. Program Studi Magister Manajemen. UNISRI Surakarta (tidak dipublikasikan).
- Gibson James. Joko M. Ivanevich dan James H Donnelly JR. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses jilid 1*. Bina Aksara (terjemahan Ninuk Hadasni). Jakarta.
- Gujarati Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan. Sayuti. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- John Adair. 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mardiyana. 1998. *Manajemen Kepegawaian*. Pustaka Dian. Jakarta.
- Miner, John B. 1998. *Organisasi Behaviour Performance Productivity 5th*. Edition Random House. Inc. New York.
- Moh. Natsir. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro. 2001, *Metode Kuantitatif*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Ranupandjojo dan Suad Husnan. 1995, *Manajemen Personalia: Kepemimpinan yang Efektif*. BPFE. Yogyakarta
- Soeratno, 2003. *Metodologi Penelitian*. YKPN. Yogyakarta.
- Suharsimi Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wahyuni Dwi Lestari. 2006. *Analisis Pengaruh tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. UNISRI Surakarta (tidak dipublikasikan).