

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

Sugiyono

SD Negeri Gabus Kabupaten Grobogan

MD Rahadhini

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the significance of influence of training education, motivation of work and environment of work to teachers' performance SD Negeri in unit of work Education Based Technique Unit of Gabus Subdistrict Grobogan Regency. The population is all of teachers SD Negeri in unit of work Education Based Technique Unit of Gabus Subdistrict Grobogan Regency, amount of 403 persons and sample was used is 20% or 80 persons. Technique of collecting data used questioner which has been tabulated, then conducted by validity and reliability test. The analysis used technique consist of the classic assumption test, multiple regression analysis, t test, F test and coefficient determination (R^2). The result of analysis indicates that: 1) all of instruments are valid and reliable; 2) classic assumption test there was no deviation; 3) multiple regression analysis, gets equation: $Y = 6,997 - 0,046X_1 + 0,460X_2 + 0,432X_3$; (4) t test of training education have p value $0,659 < 0,05$; motivation of work have p value $0,000 < 0,05$; and environment of work have p value $0,000 < 0,05$; the conclusion is the influence of training education is insignificant, motivation of work and environment of work are significant towards teachers' performance; (5) F test have p value $0,000$ that the correct model which used to predict the influence of training education, motivation of work, and environment of work to the teachers' performance SD Negeri in Gabus Subdistrict Grobogan Regency; 6) R^2 value is 61,4% it means training education, motivation of work, and environment of work give influence to the teachers' performance, and the residual is influenced by other variables.

Keywords: *training education, work motivation, work environment, performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan 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 S1 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, menurut hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa faktor pendidikan pelatihan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dengan tidak mengesampingkan faktor

lain yang berpengaruh terhadap kinerja, dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Diklat dapat membantu karyawan lebih profesional dan produktif. Diklat keterampilan yang sesuai bidang tugasnya akan dapat mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dari tugas-tugas yang semakin kompleks. Diklat merupakan investasi pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja. Wahyu Dwi Lestari (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh positif pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, motivasi juga merupakan faktor yang berpengaruh. Menurut Gibson dalam Uno (2007: 71), motivasi kerja adalah “dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlibat dari dimensi internal dan dimensi eksternal”. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu. Sehingga motivasi sering diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras berdasarkan kompleksitas faktor motivasional.

Sedangkan menurut Sopiah (2008: 169), “motivasi merupakan usaha, kemau-

an yang kuat, arah atau tujuan”. Kedua pendapat tersebut menekankan bahwa motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang mempengaruhi kekuatan dalam mengarahkan tingkah laku. Dari pendapat tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keseluruhan penggerak kerja dari seseorang sehingga mereka mau bekerja dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu, tenaga, pikiran, maupun keahliannya demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang mendasar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosiologis. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kondisi kerja. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan mampu menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Setiap orang memiliki wawasan yang berbeda tentang lingkungan kerja, namun secara umum syarat-syarat terciptanya lingkungan kerja yang diinginkan, antara lain menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup, keamanan, perlengkapan, alat peraga, ruang guru dan sebagainya. Faktor lain yang juga menciptakan lingkungan kerja adalah sikap pimpinan yang adil dan bijaksana. Guru menghendaki untuk diperlakukan secara adil dan bijaksana dalam tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan kinerja guru, menurut Suparno (2002: 52) disebut kemampuan dalam pembelajaran atau pendidikan yang memuat pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, serta menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik yang pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan siswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru? (2) apakah

motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru? (3) apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja guru, untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan memberikan sumbangan pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia di sekolah; dan sebagai bahan masukan bagi pelaksana pendidikan terutama bagi guru dan kepala sekolah akan arti pentingnya pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Pendidikan dan pelatihan menunjuk suatu proses yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan merubah sikap-sikap karyawan. Sehingga dapat didefinisikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses usaha yang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada seorang karyawan agar dapat berkembang ke tingkat pengetahuan, kecerdasan dan kemampuan yang lebih tinggi. Sehingga dapat melaksanakan

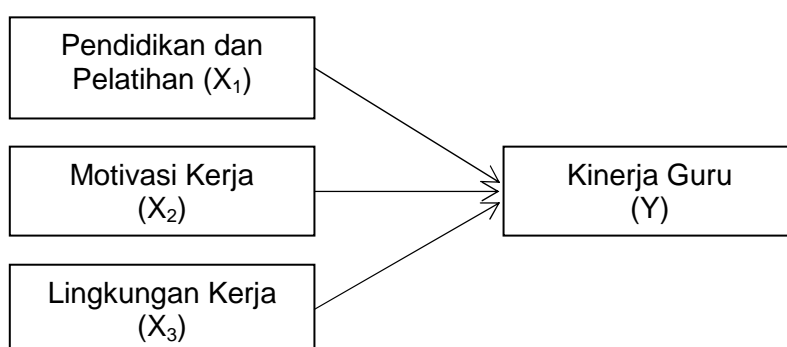
tugas dengan efektif dan memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan suatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kekuatan ini dapat dikembangkan oleh individu sendiri atau kekuatan dari luar. Di lingkungan kerja, motivasi karyawan turut mempengaruhi hasil kinerjanya, baik secara positif atau negatif. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, pada umumnya akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik pula. Lingkungan kerja secara konseptual adalah situasi atau keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja, baik berupa lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam skema berikut:

Dari kerangka pemikiran tersebut: variabel independen/bebas adalah pendidikan dan pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3); variabel dependen/terikat adalah kinerja guru (Y).



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan latihan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan.
- H₂: Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan.
- H₃: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses usaha yang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada seorang karyawan, agar dapat berkembang ke tingkat pengetahuan, kecerdasan, dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan guru merupakan salah satu bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Indikator yang digunakan adalah: pengadaan penataran, diklat, lokakarya, dan seminar; motivasi mengikuti diklat; kemudahan dalam mengadakan dan mengikuti diklat; perbedaan sebelum dan sesudah mengikuti diklat; standar kualifikasi pendidikan guru; kesungguhan dalam mengikuti diklat; penalaran pada guru lain setelah mengikuti diklat; dampak diklat terhadap profesionalisme; kewajiban guru dalam meningkatkan profesionalisme; serta diklat dan kesejahteraan.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kecenderungan seseorang untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan dalam semua bidang, dengan standar kualitas yang tinggi untuk mencapai tujuan. Suatu kecenderungan untuk melakukan sesuatu sebaik dan secepat mungkin, meliputi bekerja keras, harapan untuk sukses, kekawatiran untuk gagal, dan keinginan untuk mem-

peroleh hasil kerja yang maksimal. Indikator yang digunakan adalah: semangat kerja; wewenang dan tanggung jawab; tingkat kesulitan atau kemudahan pekerjaan; promosi; partisipasi dalam pemecahan masalah; bekerja bersama-sama; komunikasi dengan pimpinan; dorongan untuk lebih giat bekerja kepada teman yang lain; menunjukkan keteladanan pada rekan kerja; serta membantu teman dalam bekerja.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang diakibatkan dari suasana sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan adalah: kedekatan tempat kerja; kerjasama dengan teman sejawat; hubungan antara guru dengan guru dan kepala sekolah; dalam kegiatan sehari-hari, sekolah menyediakan kebutuhan fisik; kegiatan sekolah dibiayai oleh sekolah; tersedianya fasilitas yang membuat nyaman; bimbingan dari pemimpin; penghargaan bagi guru yang berprestasi; kebutuhan kesehatan dan ibadah; serta tempat kerja dalam kondisi aman dan nyaman.

4. Kinerja guru

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menurut kompetensi yang berlaku untuk tugas tersebut dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang digunakan meliputi: penguasaan materi pelajaran; penyiapan perangkat KBM; variasi dalam proses belajar mengajar; evaluasi; interaksi dengan siswa; partisipasi dalam penerapan manajemen sekolah; menyelenggarakan penelitian; dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di sekolah.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006: 55). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru sekolah da-

sar negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan Propinsi Jawa Tengah, yang secara keseluruhan berjumlah 403 orang dan tersebar dalam 5 (lima) daerah binaan (Dabin).

Sampel adalah bagian dari populasi (Moh. Nasir, 2003: 271). Sedangkan Suharsimi Arikunto (2008: 134) berpendapat jika jumlah subjeknya besar dapat diambil sampel sebanyak 15%-25%. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 guru. Adapun teknik sampling menggunakan *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsional dari masing-masing kelompok populasi dan dilakukan secara acak pada objek yang telah ditentukan.

Teknik pengambilan sampel ditunjukkan dalam tabel 1 berikut:

Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh langsung dari responden, dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 80 guru SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan. Kuesioner yang dikembalikan dan terisi lengkap sebanyak 68 buah, sehingga *response rate* 85%. Untuk mengukur instrumen pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru menggunakan pernyataan positif dengan skala Likert 5 (lima) poin, dari "sangat tidak setuju" sampai "sangat setuju".

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah perhitungan yang

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner (Imam Ghazali, 2005: 131). Pengujian validitas menggunakan uji *Pearson Correlation*. Butir pernyataan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikansi 5%, masing-masing butir menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Sebaliknya butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika pada tingkat signifikansi 5%, masing-masing butir menghasilkan $p\text{ value} \geq 0,05$. Sedangkan uji reliabilitas adalah perhitungan untuk menguji tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Jogiyanto, 2005: 132). Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam Imam Ghazali (2005: 42) bahwa "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60".

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dulu dilakukan uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas). Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Analisis regresi linear berganda, yang bertujuan menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yang dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 1
Guru SD Negeri Di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan

No	Dabin	Jumlah SD	Jumlah Guru		Total	Jumlah Sampel (20%)
			L	P		
1.	I	10	46	35	81	16.0
2.	II	10	35	40	75	15.0
3.	III	10	55	35	90	18.0
4.	IV	9	43	52	95	19.0
5.	V	9	35	27	62	12.0
Total		48	214	189	403	80.0

Sumber: UPTD Pendidikan Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan, 2009

Keterangan:

Y : Kinerja guru

X₁ : Pendidikan dan pelatihan

X₂ : Motivasi kerja

X₃ : Lingkungan kerja

α : Konstanta

β₁, β₂, β₃: Koefisien regresi

e : error

2. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t test. Kriteria pengujian membandingkan antara *p value* uji t dengan α = 0,05. Apabila *p value* < 0,05 maka variabel independen (pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru). Sebaliknya apabila *p value* ≥ 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji F (uji ketepatan model)

Uji F untuk menguji model yang digunakan dalam memprediksi pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

4. Uji koefisien determinasi (R²)

Uji R² bertujuan mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dijelaskan oleh variasi semua prediktornya (Imam Ghazali, 2005: 83).

HASIL ANALISIS

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- Semua butir instrumen pendidikan dan pelatihan (X₁) sebanyak 10 item pertanyaan, motivasi kerja (X₂) sebanyak 10 item pertanyaan, lingkungan kerja (X₃) sebanyak 10 item pertanyaan, dan kinerja guru (Y) sebanyak 10 item pertanyaan adalah valid; karena dari uji korelasi Pearson masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05.

- Uji reliabilitas instrumen pendidikan dan latihan (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan kinerja guru (Y) menunjukkan *Cronbach Alpha* > 0,60; maka semua instrumen adalah reliabel.

Untuk pengujian asumsi klasik, dari hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* (0,677; 0,400; 0,443) > 0,1 dan nilai VIF (1,477; 2,502; 2,257) < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini berarti masing-masing variabel independen tidak saling berkorelasi linear. Hasil uji *autokorelasi* menggunakan *Run test* menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,222 > 0,05; maka antar residual tidak terdapat hubungan korelasi, berarti lolos uji *autokorelasi*. Menurut Imam Ghazali (2005: 32), model regresi yang baik apabila tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil uji *heteroskedastisitas* menggunakan *Glejser test* menunjukkan nilai signifikan pendidikan dan pelatihan 0,110; motivasi kerja 0,297; dan lingkungan kerja 0,073 berarti *p value* > 0,05. Model regresi yang digunakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* antar residual, berarti lolos uji *heteroskedastisitas*. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan residual normal karena *Asymp.Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai 0,222; berarti lolos uji normalitas.

Hasil analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji regresi linear berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan dan latihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 6,997 - 0,046X_1 + 0,460X_2 + 0,432X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi, dapat diinterpretasikan:

a = 6,997; apabila pendidikan dan pe-

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.997	4.000		1.749	.085
	PELATIHAN	-.046	.104	-.041	-.443	.659
	M.KERJA	.460	.122	.452	3.761	.000
	L.KERJA	.432	.116	.423	3.709	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2010

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.042	3	208.014	36.456	.000 ^a
	Residual	365.178	64	5.706		
	Total	989.221	67			

a. Predictors: (Constant), L.KERJA, PELATIHAN, M.KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2010

latihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka kinerja guru adalah positif.

$b_1 = -0,046$; apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan, maka kinerja guru akan menurun dengan asumsi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

$b_2 = 0,460$; apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan, dan lingkungan kerja dianggap konstan.

$b_3 = 0,432$; apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja dianggap konstan.

2. Uji t, bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru:

a. Uji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru

Hasil uji t diperoleh *p value* (0,659) < 0,05 berarti terdapat tidak ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru; dengan demikian tidak mendukung hipotesis 1.

b. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil uji t diperoleh *p value* (0,000) < 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru; dengan demikian mendukung hipotesis 2.

c. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Hasil uji t diperoleh *p value* (0,000) < 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru; dengan demikian mendukung hipotesis 3.

3. Uji F, bertujuan untuk menguji ketepatan model dalam memprediksi pe-

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.614	2.389

a. Predictors: (Constant), L.KERJA, PELATIHAN, M.KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2010

ngaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 3 menghasilkan *p value* (0,000) < 0,005 berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3. Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,614. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 61,4%; sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 1, bahwa pendidikan dan pelatihan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan. Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa secara teori meningkatnya pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan efektivitas kinerja guru, sedangkan hasil penelitian ini tidak terbukti. Temuan dari responden di lapangan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di UPTD Pendidikan Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan. Pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan belum dimple-

mentasikan dalam kegiatan belajar mengajar oleh guru SD Negeri di UPTD Pendidikan Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan. Sehingga perlu ada upaya komprehensif untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan. Lebih-lebih kompetensi guru mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru sehingga menjadi perhatian khusus dalam meningkatkan kinerja guru.

Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Pengembangan mencakup kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), kecakapan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*) dari sikap anggota organisasi (Michael J. dalam Moekijat, 2004: 18). Sedangkan George R. Terry dalam Moekijat (2004: 67) menyatakan bahwa pendidikan pelatihan dapat dikelompokkan sebagai berikut: (1) *pre-employment training* (diklat sebelum penempatan), (2) *induction training* (diklat untuk tenaga kerja baru), (3) *on the job training* (diklat setelah bekerja dalam waktu tertentu), dan (4) *supervisor training* (diklat untuk pemeriksaan dan pengawasan).

Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya, pendidikan dan pelatihan guru perlu diperbaiki dan ditingkatkan, agar guru sebagai agen pembelajaran dapat semakin meningkatkan kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, profesional, dan implementasinya dalam kinerja. Hasil penelitian

ini tidak mendukung penelitian Wahyu Dwi Lestari (2006) dan Sri Indarti (2008) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa saja terjadi karena kondisi yang dialami dan dirasakan oleh guru pada masing-masing objek penelitian berbeda-beda.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2, bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah positif atau signifikan. Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya individu untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins dalam Winardi (2004: 1). Motivasi kerja yang muncul karena kondisi pekerjaan, keberadaannya sangat diperlukan untuk membangun aktivitas agar lebih terarah pada tujuan. Aktivitas yang dilandasi dengan motivasi dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Semakin meningkatnya motivasi kerja yang sudah baik, perlu tetap dijaga dan dipelihara dengan memberikan penghargaan (*reward*) yang dipandang dapat meningkatkan motivasi kerja, misal: peningkatan kesejahteraan, penghargaan, promosi jabatan, kesempatan aktualisasi diri, berprestasi dan berafiliasi. Terbentuknya motivasi kerja yang kuat akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agus Santoso (2003) dan Sri Indarti (2008) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis 3, bahwa lingkungan

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh positif atau signifikan. Menurut Luthans dalam Aftoni Sutanto (2002: 123), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja. Tuntutan pekerjaan dan harapan dari pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan kepuasan, kecemasan, stres, atau masalah-masalah psikologis lainnya. Hubungan kerja yang berlangsung dalam organisasi dapat menimbulkan perasaan persahabatan, kompetisi, kerjasama, dan kepuasan dan sebaliknya bisa menimbulkan perasaan stres dan cemas.

Lingkungan kerja dapat menunjang kelancaran tugas dan perubahan ke arah kualitas kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja bukan saja berpengaruh terhadap pribadi guru sendiri, tetapi akan berimbas pada rekan kerja lain sebagai cerminan terhadap efektivitas kinerja guru. Dengan demikian adanya perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian mendukung penelitian Agus Santoso (2003) dan Sri Indarti (2008) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Pimpinan UPTD Pendidikan pada Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan harus memberikan perhatian terhadap pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi sekolah. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, kebijakan yang diterapkan harus memenuhi prinsip efisiensi dan efektivitas. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyediaan fasilitas dan dana pendamping dalam rangka meningkatkan

pendidikan dan pelatihan guru sebagai agen pembelajaran. Untuk itu guru perlu diberi kesempatan mengikuti studi lanjut, menyelenggarakan pelatihan atau bimbingan teknis secara bertahap dan berkesinambungan, pengembangan dan pemberdayaan jaringan tim pengembangan kurikulum, pembimbingan penelitian tindakan kelas maupun mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan tingkat kabupaten, propinsi, dan tingkat pusat. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal.

2. Membangun motivasi kerja guru dalam berbagai kegiatan dan kesempatan melalui *reward* dan *punishment* agar lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, diantaranya dengan meningkatkan kesejahteraan guru melalui kemudahan kenaikan pangkat, penambahan jumlah peserta sertifikasi guru, penghargaan terhadap guru berprestasi dan promosi, memberi bantuan dana bagi yang melanjutkan kuliah, menyelenggarakan berbagai even lomba guru berprestasi, menciptakan suasana kerja yang kondusif tanpa adanya tekanan.
3. Membangun dan meningkatkan lingkungan kerja yang efektif melalui terpenuhinya lingkungan kerja yang nyaman dan tidak meninggalkan budaya disiplin maupun sanksi, adil dan proporsional. Diawali dengan keteladanan perilaku disiplin dari para pemimpin maupun rekan kerja. Dengan terbangunnya lingkungan kerja yang efektif, harapannya dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Santoso, 2003, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten, *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, UNISRI Surakarta (tidak dipublikasikan).

Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo

1996, *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Liberty, Yogyakarta.

Gujarati Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.

Imam Ghozali, 2001, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Gramedia, Jakarta.

Mudrajat Kuncoro, 2001, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, YKPN, Yogyakarta.

Moelyadi, 1998, Pengaruh Motivasi, Penalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Perusahaan PT, Batik Dewi Kunti Selaras di Palur Sukoharjo, *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, UNISRI Surakarta (tidak dipublikasikan).

Robbins dan Steven P, 2003, *The Administration Process*, Prentice Hall Inc, New Jersey, USA.

Sri Indarti, 2008, Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan, *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, UNISRI Surakarta (tidak dipublikasikan).

Sudjana, 1996, *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.

Suharsimi Arikunto, 2008, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Syaifudin Azwar, 2001, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Wijaya Abadi, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, Duta Nasindo, Semarang.

Wahyu 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).