Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)

SKRIPSI

RIFQI RINALDI
NIM. B1021191155

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

RIFQI RINALDI
NIM. B1021191155

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	: Rifqi Rinaldi
N I M	: B1021191155
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 23 Januari 2025

Rifqi Rinaldi
NIM. B1021191155

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rifqi Rinaldi

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Ujian : 30 Januari 2025

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)

Menyatakan Bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Pontianak, 23 Januari 2025

Rifqi Rinaldi
NIM. B1021191155

LEMBAR YURIDIS

JUDUL

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)

Penanggung Jawab Yuridis

Rifqi Rinaldi
NIM. B1021191155

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 30 Januari 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Dr. Titik Rosnani, SE, M.Si 196810211994032003	17/02/2025	
2	Pembimbing 2	Dr. Barkah, SE, M.Si 196502201990032004	14/02/2025	
3	Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, SE, M.Si 197402021998031001	14/02/2025	
4	Penguji 2	Hasanudin, SE,MM 198410012033211017	10/02/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak 15 FEB 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bimbo Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP.199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga pembuatan skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak) "ini dapat terselesaikan. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan dalam kurikulum Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini banyak ditunjang dengan bantuan tenaga, pemikiran baik moral maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis pada kesempatan ini dengan kerendahan hati menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, kemudian beliau juga selaku Dosen Pembimbing Akademik.
2. Dr. Heriyadi, S.E, ME selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan selaku sekretasis Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bintoro Bagus Purmono, S.E., MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Titik Rosnani, S.E, M.Si selaku Dosen Ahli yang rela meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran memeriksa dan memberikan saran atas penulisan skripsi ini.
5. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si dan Hasanudin, S.E., MM selaku Dosen Penguji.
6. 6.Bapak / ibu dosen Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah bersedia mengajar dan membimbing kami soelama menjalani studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Seluruh Staff Akademik yang banyak membantu selama ini.

8. Bapak/Ibu/Saudara/I para responden yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitin.
9. Untuk keluarga tercinta yang telah membimbing, membantu, dan memberikan pelajaran selama ini dengan sepenuh kasih sayang.
10. 10.Untuk teman-teman yang memberikan motivasi terbaik untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar tugas akhir ini bermanfaat bagi semuanya. Penulis juga berusaha dalam mengerjakan tugas akhir ini sehingga tidak menutup adanya pengembangan lebih lanjut dari sistem yang dibuat dalam tugas akhir ini. Oleh karenanya saran dankritik yang membangun senantiasa penulis harapkan.

Pontianak, 23 Januari 2025

Rifqi Rinaldi
B1021191155

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)

Rifqi Rinaldi
B1021191155

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Variabel bebas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak. Berdasarkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini didapatkan sampel sebanyak 40 orang guru di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

The Influence of Training, Work Environment, and Work Motivation on Teacher Performance (Study at State Senior High Schools in Pontianak)

Rifqi Rinaldi
B1021191155

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of training, work environment and work motivation on teacher performance (Study at State Senior High Schools in Pontianak). This study uses a quantitative approach. The data sources obtained from this study are secondary and primary data. The independent variables used in this study are training, work environment, and work motivation, while the dependent variable is teacher performance. The population in this study were teachers who teach at SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak. Based on the sampling technique in this study, a sample of 40 teachers at SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak was obtained. The data collection technique used a questionnaire using a Likert scale. The data analysis techniques used are descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test. Based on the results of the study, it shows that work environment variables have a significant effect on teacher performance, while training and work motivation do not have a significant effect on teacher performance.

Keywords: *Training, Work Environment, Work Motivation, and Teacher Performance*

Ringkasan Skripsi

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)

1. Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan pendidikan terutama di sekolah. Hal ini dikarenakan guru adalah komponen yang berhadapan langsung dengan pesertadidik. Guru bertugas untuk mengatur pembelajaran yang terjadi di setiap kelas mulai dari membuat perencanaan, pelaksanaan, dan juga evaluasi. Dapat dipahami bahwa ada satu aspek yang menarik untuk dikaji dari seorang guru yaitu aspek kinerja, karena kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Mengingat pentingnya guru dalam keberhasilan pendidikan, maka kinerja guru harus senantiasa diperhatikan dan juga ditingkatkan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai yang dibutuhkan pihak sekolah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu instansi maupun organisasi. Sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana seseorang agar mendapatkan rasa aman dan nyaman saat menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Motivasi kerja pada guru merupakan suatu proses yang bisa memberikan dorongan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya mulai dari merencanakan kegiatannya sampai mengevaluasi pembelajaran.

Pada saat ini penulis menjadikan SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 sebagai objek penelitian dengan menggunakan variabel independen yaitu Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, variabel dependen yaitu kinerja guru sebagai variabel-variabel yang akan diteliti.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menjadikan SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 yang berjumlah 40 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dari penyebaran kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung lain yang terkait dengan penelitian (jurnal, buku teks, penelitian terdahulu, dan berbagai media lainnya). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukan dengan koefisien regresi sebesar 0,186 serta hasil nilai signifikan variabel pelatihan yang lebih besar dari a 0,05 yaitu sebesar 0,231.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukan dengan koefisien regresi sebesar 0,465 serta hasil nilai signifikan variabel pelatihan yang

lebih kecil dari a 0,05 yaitu sebesar 0,004.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukan dengan koefisien regresi sebesar 0,245 serta hasil nilai signifikan variabel pelatihan yang lebih besar dari a 0,05 yaitu sebesar 0,108.

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 membuktikkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 membuktikkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 membuktikkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak.

b. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rekomendasi mau pun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian serupa namun sektor yang berbeda dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga mampu memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.
b. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah varaibel ataupun mengganti variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti kepuasan kerja, komunikasi, budaya organisasi dan lain lain.

2. Bagi Pihak Sekolah

   a. Yang harus diperhatikan dalam variabel pelatihan adalah indikator mengenai "metode pelatihan" dikarenakan indikator tersebut adalah indikator terendah dibandingkan yang lain. Diharapkan kepada pihak sekolah meningkatkan upaya dalam penyediaan pelatihan yang intensif dan berkelanjutan untuk memastikan semua guru memahami baik konsep dan implementasi Kurikulum Merdeka.

   b. Yang harus diperhatikan dalam variabel motivasi kerja adalah indikator mengenai "kebutuhan akan kekuasaan" dikarenakan indikator tersebut adalah indikator terendah dibandingkan yang lain. Diharapkan kepada pihak sekolah dapat memberikan motivasi kerja agar guru semakin bersemangat dalam bekerja.

3. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian terjadap mata kuliah manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal analisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii
LEMBAR YURIDIS iv
KATA PENGANTAR v
ABTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN SKRIPSI ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.2.1. Pernyataan Masalah 6
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Kontribusi Penelitian 7
1.4.1. Kontribusi Teoritis 7
1.4.2. Kontribusi Praktis 7
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Pelatihan 10
2.1.1 Pengertian Pelatihan 10
2.1.2 Manfaat Pelatihan 10
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Pelatihan 11
2.1.4 Indikator Pelatihan 13
2.2 Lingkungan Kerja 14
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja 14
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja 14
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja 14
2.2.4 Teori Lingkungan Kerja 15
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja 15
2.3 Motivasi Kerja 15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 15
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja 16
2.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja 16
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja 17
2.4 Kinerja Guru 17

2.4.1 Pengertian Kinerja Guru 17
2.4.2 Tujuan Kinerja Guru 18
2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru 18
2.4.4 Teori Kinerja Guru 18
2.4.5 Indikator Kinerja Guru 19
2.5 Kajian Empiris 19
2.6 Kerangka Konseptual dan Hipotesis 24

BAB III METODE PENELITIAN 28
3.1 Bentuk Penelitian 28
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 28
3.3 Jenis dan Sumber Data 28
3.3.1 Jenis Data 28
3.3.2 Sumber Data 28
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data 29
3.4 Populasi dan Sampel 30
3.4.1 Populasi 30
3.4.2 Sampel 30
3.4.3 Variabel Bebas 30
3.4.4 Variabel Terikat 31
3.5 Teknik Analisis Data 313
3.5.1 Uji Instrumen 33
3.5.1.1 Uji Validitas 33
3.5.1.2 Uji Reliabilitas 33
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif 34
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 34
3.5.3.1 Uji Normalitas 34
3.5.3.2 Uji Linearitas 34
3.5.3.3 Uji Multikolinearitas 34
3.5.3.4 Uji Heterokedastisitas 35
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda 35
3.5.5 Uji Hipotesis 36
3.5.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t) 36
3.5.5.2 Uji Model Signifikan (Uji F) 36
3.5.5.3 Koefisiensi Determinasi R2 36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37
4.1 Hasil Penelitian 37
4.1.1 Gambaran Umum Responden 37
4.1.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin 37
4.1.1.2 Responden Menurut Usia 37
4.1.1.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan 38
4.1.1.4 Responden Menurut Lama Bekerja 39
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian 39

4.1.2.1 Uji Validitas 39
4.1.2.2 Uji Reliabilitas 41
4.1.3 Analisis Indeks Tanggapan Responden 41
4.1.3.1 Indeks Tanggapan Responde Mengenai Pelatihan 42
4.1.3.2 Indeks Tanggapan Responde Mengenai Lingkungan Kerja. 44
4.1.3.3 Indeks Tanggapan Responde Mengenai Motivasi Kerja 45
4.1.3.4 Indeks Tanggapan Responde Mengenai Kinerja Guru 47
4.2.1 Uji Asumsi Klasik 48
4.2.1.1 Uji Normalitas 48
4.2.1.2 Uji Heteroskedastisitas 49
4.2.1.3 Uji Multikolinearitas 50
4.2.1.4 Uji Lineritas 51
4.2.2 Analisis regresi Linear Berganda 52
4.2.3 Pengujian Hipotesis 53
4.2.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F) 53
4.2.3.2 Uji Sihnifikan Parameter Individual Uji T 54
4.2.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R2) 55
4.4 Pembahasan 55
4.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru 55
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru 56
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 57

BAB V PENUTUP 58
5.1 Kesimpulan 58
5.2 Rekomendasi 58

DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN 62

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1Skala Likert 29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 37
Tabel 4.2 Usia Responden.....38
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden 38
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden 39
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas.....40
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....41
Tabel 4.7 Kriteria Jawaban Responden.....42
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan 43
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja 44
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja 45
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru 47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 49
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 50
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas 51
Tabel 4.15 Hasil Uji Lineritas.....51
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....52
Tabel 4.17 Hasil.Uji F.....53
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....54
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi 55

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Struktur Organisasi SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak 9
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....63
Lampiran 2 Tabulasi Data.....68
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data.....75

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui upaya pembentukan pribadi serta watak sehingga terciptanya kualitas sumber daya manusia yang mampu menganalisis persoalan, serta menemukan solusi dan jawaban sehinggadapatdigunakan didalam kehidupan sehari-hari. Adapun komponen yang mendukung proses pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikkan, kurikulum, sarana prasarana, administrasi dan anggaran. Sesuai dengan pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru. Guru merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan pendidikan terutama di sekolah. Hal ini dikarenakan guru adalah komponen yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Guru bertugas untuk mengatur pembelajaran yang terjadi di setiap kelas mulai dari membuat perencanaan, pelaksanaan, dan juga evaluasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa ada satu aspek yang menarik untuk dikaji dari seorang guru yaitu aspek kinerja, karena kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Mengingat pentingnya guru dalam keberhasilan pendidikan, maka kinerja guru harus senantiasa diperhatikan dan juga ditingkatkan. Pemerintah telah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru seperti dengan menyediakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dan mengadakan program peningkatan motivasi guru.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkat laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pegawai sesuai yang dibutuhkan pihak sekolah. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan tertentu baik fisik maupun mental akademik yang diperlukan.

Menurut Rachmawati (2015) pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, penetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Lingkungan kerja adalah segalasesuatu yang berada disekitar seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu instansi maupun organisasi. Sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana seseorang agar mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, saat menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya Sofyan (2013). Lingkungan kerja menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalamnya, karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja.

Lingkungan kerjadibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjafisik merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekeliling guru yang dapatdilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping positif maupun negatife terhadap hasil kinerjanya. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Dan dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan lingkungan kerja nonfisik yaitu keseluruhan hubungan termasuk dalam hubungan kerja seperti hubungan antar karyawan dengan atasan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan lain.

Masnur dalam Hamdani (2011) menyatakan Motivasi adalah perbuatan yang mendorong seseorang melakukan tindakan atau perbuatan merupakan gejala sebagai akibat dari adanya motivasi tersebut. Motivasi yang adadalam diri individu akan

mendorong dan memberikan rangsangan untuk melakukan usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Motivasi memiliki beberapa fungsi, yaitu: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi, motivasi adalah penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan, (2) menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan dengan rumusan tujuan, (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, Winarsih (2009).

Motivasi kerja pada guru merupakan suatu proses yang bisa memberikan dorongan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya mulai dari merencanakan kegiatannya sampai mengevaluasi pembelajaran. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena, semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi juga kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi pada guru, maka akan rendah pula kinerjanya. Jika guru memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka akan timbul dorongan ataupun kemauan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga hasil kerja yang diperoleh pun akan maksimal.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkannya. Supardi (2014) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah di tetapkan. Susanto (2014) mengungkapkan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan dalam bekerja yang ingin diperlihatkan, ataupun melaksanakan tugas yang ingin dicapai sesuai bidangnya dan memperoleh hasil yang optimal. Dengan begitu dapatdikatakan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan maupun potensi kerjayang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya sesuai bidang dengan hasil yang optimal.

Kaitannya dengan kinerja guru, Rachmawati & Daryanto (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Supardi (2014) juga mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik dibawah bimbingannya. Sedangkan Susanto (2014) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi hasil awal atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas Pendidikan ataupengajaran.

Dunia pengajaran seorang guru di sekolah tidak bisa hanya mengandalkan kemampuan yang sudah diraih ketikakuliah atau Sebagian dari pengalaman saja. Hal yang paling besar dalam tombak Pendidikan adalah kemampuan guru yang harus segera merespon dengan cepat perubahan yang terjadi. Namun, tentunya guru tidak bisa berubah dengan sendirinya. Tidak sedikit guru yang tidak mampu merespon perubahan dikarenakan tidak ada dukungan dari pihak sekolah dalam melakukan pengajaran yang intensif. Seperti penyediaan peralatan praktikum siswa yang memadai, pelatihan yang mampu mengembangkan ilmu yang didapatkan di kelas dari gurunya, atau fasilitas kenyamanan bagi siswa dan guru untuk bisaexplore dunia luar dengan mudah.

Di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 membutuhkan pelatihan untuk guru agar pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik untuk menjadi profesional dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Latihan ini biasanya mencakupTeknik merencanakan pengajaran hinggacara meningkatkan pembelajaran yang efektif. Hal itu juga membuat penulis ingin melakukan riset awal, yang bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan kinerja guru. Pada penelitian awal tersebut, peneliti menemukan beberapafenomena yang dianggap mempengaruhi kinerja, yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Berkaitan dengan pelatihan, dalam pelaksanaanya masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para karyawan menyangkut materi pelatihan yang diberikan cenderung monoton, sehingga kadang-kadang membuat peserta pelatihan sering merasa bosan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja sebagai sarana mendukung peningkatan skill karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan mutu yang di tetapkan oleh pihak sekolah. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan sangat penting dilakukan untuk menunjang kualitas kerja karyawan. Karena nyatanya, lingkungan kerja toxic dapat berpengaruh buruk pada produktivita sehingga mental para pekerja.

Fenomena yang pertama yaitu terjadi pada SMA Muhammadiyah Martapura yang hasil penelitiannya diperoleh dari analisis deskriptif dari variabel pelatihan berada dalam kategori baik, dalam mengikuti program pelatihan sudah baik akan tetapi, perlu ditingkatkan lagi, karena pencapaian kinerja guru yang maksimal juga didukung oleh pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru agar dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh pelatihan mempunyai kontribusi sebesar 28% terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. Hal ini berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa pelatihan dalam kategori cukup baik maka akan semakin baik pula kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. (Penelitiandari Zacky Audah 2020)

Fenomena yang kedua yaitu lingkungan kerja SMA Muhammadiyah di kaabupaten kebumen yang penulis teliti yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen sudah cukup baik. Namun, untuk lingkungan kerjafisik SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen masih terdapat beberapa fasilitas maupun kondisi ruangan yang belum layak (perlu direnovasi). Selain itu, kondisi fisik sekolah yang kurang mendukung seperti suhu udara, pengap dan panas serta ruangan kerja yang kurang luas ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja guru sehingga usaha mencapai visi dari SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen dapat mengalami kendala. (Penelitian dari Eliyanto 2018)

Fenomena yang ketiga yaitu salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan satu dari beberapa factor mempengaruhi kinerja guru. Karena tidak adanya motivasi, maka segala kegiatan yang dilakukan

mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Begitupun yang terjadi pada guru SMA Negeri 1 BPR Ranau Tengah yang kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan oleh sekolah belum maksimal. Oleh karenaitu melemahnya kinerja guru bisadilihatdari guru yang sering bolos dan mangkir mengajar, guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah. Tingginya tingkat kemangkiran guru untuk mengajar disebabkan karena kurangnya motivasi dari kepala sekolah dan juga kedisplinan dari para guru SMA tersebut. (Penelitian dari EchaGustirawati 2017)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Pontianak)".**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Sepertihalnya pelatihan juga memiliki pendidikan yang berkenaan dengan proses belajar supaya dapat meningkatkan dan mendapatkan keterampilan di luar dari system pendidikan yang lebih memprioritaskan terhadap praktek dibandingkan dengan penerapan praktik. Pelatihan ini memiliki keterkaitan hubungan dengan kemampuan dan juga keterampilan guru dalam mengajar. Pelatihan untuk guru dapat memberikan berbagai manfaat tertentu untuk guru tersebut dan juga untuk pihak sekolah sendiri. Guru akan dapat menaikkan potensi, pengetahuan dan juga keterampilannya tersebut, hal ini akan memberikan implikasi yang baik dan positif untuk sekolah.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja di SMA Negeri 4 & SMA Negeri 8 Pontianak?

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Merupakan perolehan pengetahuan dengan menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Peneliti berharap dengan dengan hasil ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak diantaranya sebagai berikut:

1) Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan informasi tentang pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta kinerja guru.

2) Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar pemasukan yang positif bagi kepala sekolah untuk memberikan wadah untuk guru mengembangkan potensi diri melalui pelatihan, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru menjadi lebih baik sehinggadapat meningkatkan kinerja guru.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

SMA Negeri 4 merupakan Sekolah Menengah Atas Negeri terbaik dengan berbegai keragaman yang beralamat di Jl. Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Sama dengan SMA pada umumnya masa Pendidikan sekolah di SMA Negeri 4 Pontianak ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII.

Adapun visi dan misi pada SMA Negeri 6 Pontianak yaitusebagaiberikut:

Visi: Mewujudkan generasi penerus bangsa yang Beriman, Berkarakter, Berwawasan luas, dan berbudaya Lingkungan dengan berkomitmen pada nilai-nilai Pancasila

Misi: 1.) Membentuk peserta didik yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. 2.) Membangun karakter peserta didik berdasarkan nilai-nilai Pancasila, seperti berakhlak mulia, mandiri, bergotong royong, bernalar kritis, dan kreatif. 3.) Menyediakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan spiritual, moral, dan sosial peserta didik

.

SMA Negeri 8 Pontianak Jl. Ampera, Sungai Jawi, Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Sama dengan SMA pada umumnya masa pendidikan sekolah di SMA Negeri 8 Pontianak ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII.

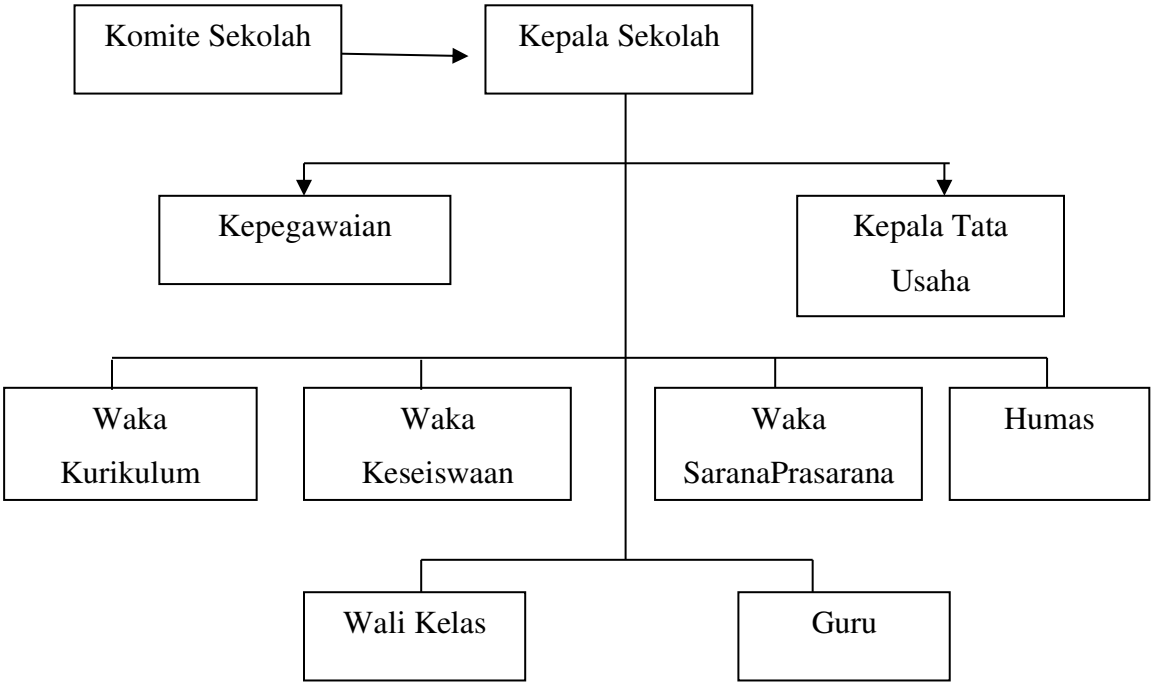
Adapun visi dan misi pada SMA Negeri 6 Pontianak yaitu sebagai berikut:

Visi: Berprestasi dalam Bidang Akademik, Ekstrakulikuler, Berwawasan Lingkungan berdasarkan Iman dan Taqwa.

Misi: 1.) Peningkatan Profesionalisme Guru, memberdayakan dan mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembimbingan. 2.) Evaluasi Sistematis, melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitas program pendidikan, memperbaiki kelemahan, dan meningkatkan keunggulan sekolah. 3.) Fokus pada Pencapaian Akademik, memastikan setiap siswa mencapai tingkat prestasi akademik yang optimal melalui pemantauan berkala, evaluasi kinerja, dan

bimbingan yang tepat. 4.) Penggunaan Teknologi Pendidikan, memanfaatkan teknologi pendidikan terkini untuk meningkatkan efisiensi pembelajaran dan memberikan akses pendidikan yang lebih luas.

Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Stuktur Organisasi SMA Negeri 4 & 8 Pontianak