

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERIBANYUASIN

Dwi Handayani¹⁾
SMKN I Suak Tapeh Banyuasin

Abstract

The purpose of this study is to know and analyze the influence of education and training, motivation, and work environment on the performance of teachers SMK Negeri Banyuasin. The study was conducted using associative design. In the study used four variables namely education and training, motivation, work environment, and performance that each developed into several indicators. Primary data were obtained from 145 samples selected by cluster sampling. Data collection methods used are questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The result of the research proves that 1) Education and training, motivation, and work environment together have significant effect on teacher performance 2) Education and training and motivation have a significant effect partially on teacher performance, while work environment gives insignificant influence to teacher performance.

Key word : education and training, motivation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya (Umam, 2009: 195). Evaluasi kinerja perlu dilakukan oleh setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan, dalam hal ini adalah kinerja guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada membaiknya kinerja.

Selain pendidikan dan pelatihan, motivasi juga memberikan pengaruh penting terhadap kinerja, Menurut Wibowo (2013:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar pada pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh dari lingkungan

¹⁾ Koresponden Penulis : dwihandayani1766@gmail.com

tersebut pada umumnya mengendap pada diri seseorang dan sukar sekali untuk diubah. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan non fisik dan lingkungan fisik.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Banyuasin juga selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja gurunya. Berdasarkan pengamatan, dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada guru yang menunjukkan indikasi kinerja yang belum optimal yaitu ditunjukkan dengan kurangnya pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah langsung terhadap para guru dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan belum cukup memadai

Perwujudan semangat dan kerja yang baik tidak terlepas dari pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus guru SMK Negeri Di Kabupaten Banyuasin).

Landasan Teori

1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67).

Kinerja berarti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & John, 2006:377). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar Teguh & Rosidah, 2003: 223). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014:54).

Menurut Gibson (1987, dikutip Umam, 2010:190) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang;
- 2) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja;
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Tyson and Jackson (1993, dalam Supardi, 2014: 70), dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan:

- 1) *Quantity of work*: yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru
- 2) *Quality of Work*: yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
- 3) *Inisiatif*: berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 4) *Adaptability*: berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- 5) *Cooperation*: berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori : pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam system proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan (Hamalik,2009:8).

Menurut Andrew E. Sikula (1981, dalam Mangkunegara, 2009:52) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana orang-orang, selain manajer, mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tertentu).

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2009:10)

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Pada dunia pendidikan, istilah tersebut sekarang ini telah berkembang dengan berbagai pengistilahan pada dasarnya mempunyai substansi yang sejenis dengan penataran, bimbingan teknis, advokasi, sosialisasi, ataupun workshop yang kesemuanya bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3. Motivasi

Motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti "dorongan daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut (Hasibuan,2010:92).

Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Uno (2007), motivasi diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya (1) hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, (2) dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, (3) harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) lingkungan yang baik, serta (6) kegiatan yang menarik.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lebih lanjut disebutkan bahwa, secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni : (a) lingkungan kerja fisik dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperature/suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik diantaranya adalah hubungan social di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

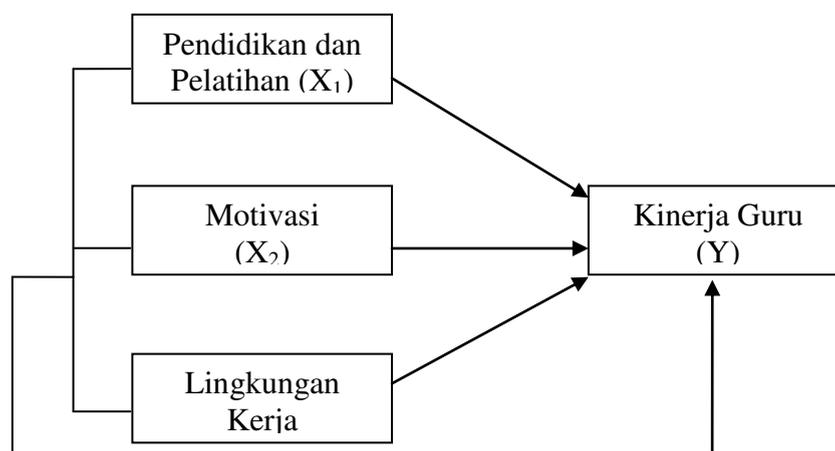
Penelitian Sebelumnya

Yasa, Natajaya, dan Rihendra (2013) melakukan kajian tentang determinasi kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Bali. Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat determinasi antara kemampuan manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Deni (2014) juga melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa hanya budaya organisasi yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Mindari (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rahmadiyah Sekayu. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun secara parsial, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, akan tetapi budaya organisasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rahmadiyah Sekayu.

Kerangka Pemikiran



Gambar1.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian empiris dan landasan teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan disain asosiatif. Variabel dan masing-masing indikatornya dikembangkan dalam uraian berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan guru (X_1), adalah suatu proses usaha yang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada seorang guru agar dapat berkembang ke tingkat pengetahuan, kecerdasan dan kemampuan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan adalah materi, metode, sarana, peserta, dan evaluasi.
2. Motivasi guru (X_2) adalah dorongan baik dari dalam maupun luar pribadi guru yang membuat semangat bekerja guru. Indikator yang digunakan adalah kebutuhan fisik, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri.
3. Lingkungan kerja guru (X_3), yaitu tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Indikator yang digunakan adalah lingkungan fisik (meliputi penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, dan keamanan kerja) dan lingkungan non fisik (meliputi .hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja atasan dengan bawahan).
4. Kinerja guru (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan

adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama.

Populasi penelitian (Sekaran, 2006:122) adalah semua guru PNS dan guru tidak tetap yang mengajar di SMK Negeri Kabupaten Banyuasin berjumlah 227 orang. Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin (Siregar, 2013:34), untuk populasi sebesar 227 orang dengan tingkat kesalahan 5%, didapat sampel sebanyak 145 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *area cluster sampling* (Sugiyono, 20014:122).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *Cross Section*. Sumber data diperoleh dari sumber primer. Selanjutnya digunakan metode pengumpulan data kuesioner. Seluruh data telah diuji dan dinyatakan valid (Sugiyono, 2014:168) karena semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ *product moment*. Data juga reliabel karena semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 (Siregar, 2013:55). Semua data terdistribusi normal. dan mempunyai hubungan yang linier (Priyatno, 2008: 36). Selanjutnya alat teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat dari jenis kelamin, status menikah atau belum menikah, usia dan masa kerja, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Distribusi Jawaban
1	Jenis Kelamin	Laki-laki (37,2%) dan perempuan (62,8%)
2	Usia	<3 th (52,4%); 30-45 th (40,7%); >45 th(6,9%)
3	Status	Menikah (58,6) dan Belum Menikah (41,4%)
4	Masa Kerja	<3 th (40,7%); 3-5 th (20%);6-10 (27,6%); dan >10 th (11,7%)

Sumber : Perhitungan data primer, 2016

b. Hasil Pengujian

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,382	3	3,461	54,866	,000 ^b
	Residual	8,894	141	,063		
	Total	19,276	144			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Stres Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh signifikan $F 0,000 < sig \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak artinya pendidikan dan

pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	,302	,331		,913	,363
1	Pendidikan dan Pelatihan	,163	,078	,158	2,096	,038
	Motivasi	,695	,086	,618	8,123	,000
	Lingkungan Kerja	,012	,063	,012	,188	,851

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap pendidikan dan pelatihan diperoleh signifikansi t $0,038 < \text{sig } \alpha$ $0,05$ maka H_a ditolak artinya pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi memiliki nilai signifikansi t $0,000 < \text{sig } \alpha$ $0,05$ maka H_a ditolak artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi t $0,851 > \text{sig } \alpha$ $0,05$ maka H_0 diterima artinya lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Tabel 4. Hasil Determinasi dan Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734 ^a	,539	,529	,25115	1,928

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4 di atas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,734, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel-variabel independen tersebut secara bersama-sama terhadap variabel dependen dikategorikan kuat. Adapun koefisien (R^2) secara keseluruhan sebesar 0,539 menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 0,539 sedangkan sisanya 0,344 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model ini.

2. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hasil ini sudah sesuai dengan teori, yaitu bahwa guru yang bermotivasi dalam tugasnya prestasinya akan meningkat, karena melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya. Guru yang baik akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai kinerja yang lebih baik. Tuntutan guru ini akan meningkatkan kinerja yang berujung pada mutu pendidikan secara keseluruhan, ini juga merupakan sebuah tantangan dan antisipasi menghadapi globalisasi bahwa guru haruslah memiliki motivasi yang tinggi.

Jawaban responden pada variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan gambaran bahwa responden menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan. Hal-hal tersebut di atas berdampak pada jawaban responden pada variabel kinerja guru yang memberikan gambaran bahwa responden menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan untuk mencapai target pengajaran sesuai waktu yang ditentukan.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hasil ini sesuai dengan teori (Umam, 2010) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi, dalam hal ini pendidikan dan pelatihan merupakan program yang dikembangkan oleh organisasi.

Tanggapan responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan menggambarkan bahwa tanggapan responden sepakat dengan hampir semua pernyataan. Hasil ini juga sejalan dengan pembuktian Deni (2014), bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes.

Mencermati pendidikan adalah suatu kegiatan secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak tersebut mencapai kedewasaan yang dicita-citakan dan berlangsung terus menerus. Pendidikan dan pelatihan guru di SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hasil ini juga sesuai dengan teori (Umam, 2010) yang menyatakan bahwa

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologi, dalam hal ini motivasi termasuk salah satu bagian dari unsur psikologis.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi menggambarkan bahwa kesepakatan responden pada hampir semua pernyataan. Hasil ini juga sejalan dengan Yasa dkk (2013, Deni (2014), maupun Mindari (2015), bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja guru, hal ini dapat dipengaruhi faktor-faktor yang terkait dengan faktor kebutuhan fisik, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi guru. Guru mempunyai pemikiran bahwa dalam kondisi apapun maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Hasil pengujian membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hasil ini tidak sejalan dengan teori (Umam, 2010) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi, dan diantara faktor organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sepenuhnya dapat dikendalikan organisasi, sehingga kondisi lingkungan kerja mencerminkan kemampuan organisasi melakukan penataan terhadap kenyamanannya untuk bekerja. Hasil ini berbeda dibandingkan temuan Yasa, dkk (2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menggambarkan bahwa responden menyetujui hampir semua pernyataan, meskipun demikian tampak terdapat keluhan dalam hal kenyamanan dengan suhu udara di tempat bekerja. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan mempertimbangkan perbaikan lingkungan kerja dengan memperbaiki kenyamanannya.

Pada dasarnya lingkungan kerja yang baik oleh guru akan menjadi motivasi guru untuk melaksanakan tugas dengan performa yang baik pula. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja yang baik pula pada guru itu. Lingkungan kerja SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, temuan ini tentu sejalan dengan banyak penelitian yang sudah dilakukan dan bahkan sudah menjadi wacana yang berkembang di masyarakat bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan adanya kenyamanan lingkungan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuktikan ada pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin, meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan rekomendasi agar pendidikan dan pelatihan dan motivasi guru dapat dipertahankan. Selanjutnya dilakukan perbaikan lingkungan kerja agar kinerja guru semakin meningkat. Selain itu perbaikan lingkungan kerja perlu dilakukan agar menambah nyaman dan mendorong meningkatnya kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh, S & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Deni, Muhammad. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatohan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(1):53-65
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Rosdakarya
- Mathis, R. L., & John, H. J. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sepuluh ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Mindari, Ellisyah. 2015. Pengaruh Motivasi, Disipln Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmadiyah Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1):15-27
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis* (4 ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.) Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta, Indonesia: PT. RajaGrafindo Persada.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: CV. Pustaka Setia.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Profesi Kependidikan*. Jakarta : Bumi Aksara

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.

Yasa, Natajaya, dan Rihendra. 2013. Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta. E-journal Program Pascasarjana Universitas pendidikan Ganesha Vol 4 Hal 1-10.

Yas