

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1
TINAMBUNG KAB. POLEWALI MANDAR**

*THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON
TEACHER PERFORMANCE AT STATE VOCATIONAL HIGH
SCHOOL 1 TINAMBUNG POLEWALI MANDAR REGENCY*



ADILLAH MUSTAQIWA

NIM C0120038

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**

2024

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1
TINAMBUNG KAB. POLEWALI MANDAR**



**ADILLAH MUSTAQIWA
C0120038**

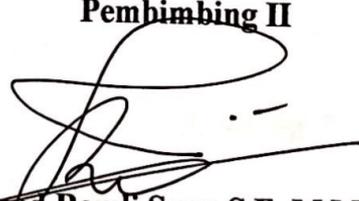
Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I


Arifhan Ady Dj S.E., M.M
NIDN: 0912077903

Pembimbing II


Muhammad Ramli Supu S.E., M.M
NIDN: 9900001104

Menyetujui,
Koordinator Program Studi Manajemen



**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1
TINAMBUNG KAB. POLEWALI MANDAR**

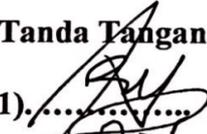
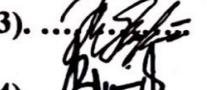
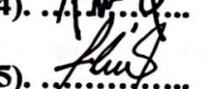
Dipersiapkan Dan Disusun Oleh

ADILLAH MUSTAQIWA

C0120038

Telah di uji dan diterima panitia
Pada tanggal /..... 2024 dan di nyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1 Arifhan Ady DJ, S.E., M.M.	Ketua	1). 
2 Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.	Sekretaris	2). 
3 Dr. Nursyam Anwar, S.E., M.Si.	Anggota	3). 
4 Arlistria Muthmainnah, S.E., M.M.	Anggota	4). 
5 Haeruddin Hafid, S.E.M., M.M.	Anggota	5). 

Telah Disetujui Oleh

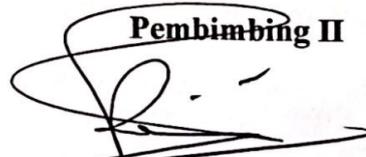
Pembimbing I



Arifhan Ady DJ, S.E., M.M.

NIDN: 0912077903

Pembimbing II



Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M

NIDN: 9900001104



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. Enny Radiab, M. AB

***NIP. 196703251994032001**

ABSTRAK

Adillah Mustaqiwa, 2024. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tinambung Kab. Polewali Mandar”. Dibimbing oleh bapak Arifhan Ady Dj dan bapak Muhammad Ramli Supu.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu jawaban pertanyaan tentang pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tinambung Kab. Polewali Mandar. Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan total 63 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner yang di olah menggunakan SPSS. Analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK negeri 1 Tinambung, hal ini di nyatakan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5.040 > 2.000$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK negeri 1 Tinambung, hal tersebut di nyatakan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.600 > 2.000$ dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan, maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tinambung, hal tersebut di nyatakan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $26,632 > 3.15$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa kinerja guru dapat di jelaskan oleh variable pelatihan dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menjadi kunci untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan zaman. Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 20, pendidikan merupakan tanggung jawab utama guru sebagai pendidik profesional untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme mereka.

Kemampuan seorang pendidik untuk menerapkan dan menyelesaikan proses pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas dikenal sebagai kinerja guru (Supardi, 2013). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 35 Guru dan Dosen mengatur waktu kerja guru. Pasal ini menyatakan bahwa tugas utama guru termasuk merencanakan dan melaksanakan pelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa, dan melaksanakan tugas tambahan. Jumlah total jam kerja guru yang disebutkan di bagian (1) tidak boleh melebihi 24 jam instruksi langsung per minggu. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, pelatihan adalah salah satu cara untuk membuat aparatur profesional.

Kegiatan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan

pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu kepada pegawai sehingga mereka memenuhi syarat untuk melakukan tugasnya dengan baik. Salah satu pendekatan utama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan, yang memainkan peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama berlaku untuk guru negara sipil atau aparatur sipil negara. Menurut Noe (2017), Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mereka dapat melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik dan efektif.

Para guru diberi pelatihan agar mereka dapat menguasai tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Sekolah dapat memperoleh pendidik yang kompetitif melalui pelatihan ini terutama dalam menghadapi persaingan global dan tuntutan masyarakat yang kian beragam. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya untuk mengembangkan tenaga pendidik sumber daya manusia dalam organisasi harus dilatih secara konsisten untuk mengikuti perkembangan teknologi, ekonomi, dan elemen lainnya di suatu negara. Pemerintah membuat program pelatihan kerja untuk guru untuk mengantisipasi perkembangan tersebut.

Pelatihan bersama adalah salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi dan tugasnya. Pendidikan formal biasanya membekali siswa dengan keterampilan pemecahan masalah dasar, dan tujuan dari pelatihan ini adalah untuk menanamkan sikap disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Hal

ini sangat penting bagi pemerintah untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas guru di bidangnya serta meningkatkan efektivitas dan profesionalisme pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewajiban guru. Ini termasuk perencanaan, pengadaan, penempatan, promosi, penggajian, dan pengembangan kualitas guru.

Training akan menghasilkan komunikasi yang efektif dan pemahaman yang sama tentang seberapa penting tugas tersebut. Ini juga akan memastikan bahwa semua pihak tunduk pada peraturan yang ditetapkan dan umumnya diterima oleh lembaga pemerintah yang berwenang. Selain itu, diharapkan bahwa pelatihan akan membantu menciptakan lingkungan organisasi yang positif yang memungkinkan semua guru berkembang dan membuat organisasi menjadi tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja. Secara keseluruhan, pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.

Pelatihan guru adalah komponen penting dari manajemen ketenagaan sekolah. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru merupakan tujuan pelatihan. Tujuannya adalah agar guru dapat memberikan pelayanan terbaik dan memperoleh keunggulan kompetitif yang akan memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Menurut Denim (2010), pelatihan adalah "pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan melalui pola perilaku sistematis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara memadai."

Selain pelatihan lingkungan kerja memengaruhi bagaimana guru bekerja. Tempat seorang guru mengajar baik fisik maupun non-fisik sangat memengaruhi kemampuan mereka. Menurut Daryanto (2013), lingkungan kerja terdiri dari semua alat dan bahan yang ada di tempat kerja seseorang, baik secara individual maupun dalam grup. Selain itu, *work environment* terdiri dari semua hal yang mengelilingi pekerja dan dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas mereka.

Lingkungan tempat seorang guru atau karyawan bekerja disebut lingkungan kerja. Lingkungan ini tidak hanya terdiri dari peralatan fisik seperti meja, kursi, lemari, dan lainnya; itu juga mencakup aspek yang lebih luas seperti hubungan kerja antara karyawan di dalamnya serta sistem, prosedur, dan aturan yang ditetapkan di tempat tersebut. Selain itu, menurut Barinto (2012:121), semua elemen yang dapat memengaruhi seorang pimpinan dan pekerja lainnya dalam melakukan tugas mereka termasuk dalam ruang kerja fisik, seperti kebersihan, lampu, suara, ruang rencana, ventilasi, ruang kerja, *noise*, dan skema warna. Namun, hubungan antara guru yang ada di dalam ruang kerja non-fisik.

Di lingkungan kerja hubungan antar guru dapat membentuk lingkungan kerja yang baik atau buruk bagi guru. Semua aspek lingkungan tempat seseorang bekerja baik fisik maupun non-fisik termasuk dalam lingkungan kerja. Diharapkan bahwa guru dapat mencapai tingkat tertinggi kinerja mereka dalam lingkungan kerja yang ideal. Hasil survei lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMK negeri 1 tinambung pernah melakukan pelatihan,

pelatihan yang pernah diikuti oleh guru di SMK negeri 1 Tinambung dan jumlah guru yang mengikuti pelatihan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan penyusunan KTSP = 27 orang
2. Pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran = 42 orang
3. Pelatihan penyusunan K13 = 52 orang
4. Pelatihan penggunaan buku biologi Al-quran = 5 orang
5. Pelatihan KMA 450 tentang kurikulum merdeka = 43 orang

Apabila jadwal pelatihan tersebut bersamaan dengan jadwal mengajar maka guru tersebut lebih memilih mengikuti pelatihan maka secara otomatis guru tersebut mengosongkan kelas, dengan adanya fenomena ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru sehingga guru tersebut rela mengosongkan kelas demi mengikuti pelatihan. Sementara itu terkait lingkungan kerja, baru-baru ini SMK negeri 1 Tinambung melakukan pembangunan di beberapa ruang kelas, ruang guru dan sekitarnya bahkan sampai saat ini proses pembangunannya bisa dikatakan masih belum 100% selesai selain itu ada kekurangan fasilitas olahraga seperti lapangan badminton dan tenis meja dan juga banyak guru di SMK Negeri 1 tinambung masih menggunakan sistem manual dengan papan tulis dan kurang memanfaatkan teknologi seperti proyektor. Namun, teknologi dapat sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar mengajar. Menurut Dr. Jane Smith (2018), penggunaan proyektor memungkinkan penyampaian materi pembelajaran dengan bantuan visualisasi

yang lebih baik. Gambar, grafik, video, dan animasi dapat ditampilkan dengan mudah, membantu siswa untuk lebih memahami konsep yang kompleks. Visualisasi yang baik meningkatkan retensi informasi dan pemahaman. Dengan membuat tampilan atau presentasi yang menarik, guru akan semakin kreatif dalam menyampaikan materi dengan begitu siswa lebih gampang memahami penjelasan dari guru tersebut, karena kinerja guru dapat dikatakan baik ketika siswa dapat dengan cepat memahami apa yang disampaikan oleh guru. Berikut ini adalah data guru di SMK Negeri 1 Tinambung :

Nama Sekolah	Jabatan		ASN	PPPK 2023	Non ASN	Jml Guru	Ket.
---------------------	----------------	--	------------	------------------	----------------	-----------------	-------------

Tabel 1. 1. Data guru SMK Negeri 1 Tinambung

				> Okt 2022			
UPTD SMKN 1 Tinambung	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	1	2	2	5	Sertifikasi 2 orang	
	Pendidikan Pancasila	0	3	0	3	Sertifikasi 1 orang	
	Bahasa Indonesia	2	2	1	5	Sertifikasi 4 orang	
	Matematika	3	0	2	5	Sertifikasi 3 orang	
	Bahasa Inggris	2	3	1	6	Sertifikasi 2 orang	
	Seni Budaya (Seni Tari)	1	0	0	1	Sertifikasi 1 orang	
	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	2	0	0	2	Sertifikasi 2 orang	
	Sejarah	1	1	0	2	Sertifikasi 1 orang	
	Informatika	0	1	0	1		
	Projek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial	2	1	0	3	Sertifikasi 2 orang	
	Konsentrasi Keahlian MPLB + DDK + MP + PKK	2	1	1	4	Sertifikasi 2 orang	
	Konsentrasi Keahlian AKL + DDK + MP + PKK	2	1	0	3	Sertifikasi 2 orang	
	Konsentrasi Keahlian TJKT + DDK + MP + PKK	1	4	1	6	Sertifikasi 1 orang	
	Konsentrasi Keahlian PPLG + DDK + MP + PKK	0	3	2	5	Sertifikasi 1 orang	
	Konsentrasi Keahlian TK + DDK + MP + PKK	2	1	1	4	Sertifikasi 2 orang	
	Konsentrasi Keahlian TO + DDK + MP + PKK	2	0	1	3	Sertifikasi 1 orang	
	Konsentrasi Keahlian TPFL + DDK + MP + PKK	0	2	0	2	Sertifikasi 1 orang	
	Bimbingan Konseling	0	2	1	3		
	Total		23	27	13	63	28

Sumber : Staff SMK Negeri 1 Tinambung, 2024

Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa guru yang berstatus serifikasi lebih banyak dari pada guru yang belum sertifikasi yaitu sebanyak 28 orang yang bersertifikasi dan 35 orang yang non sertifikasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kurangnya guru yang professional di SMK Negeri 1 Tinambung yang dapat

berdampak pada kinerja guru disana. Selain masalah-masalah yang sudah disebutkan di atas, upaya yang lebih besar masih diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan serta memperhatikan dan menyediakan lingkungan kerja yang ideal. Dari uraian diatas, peneliti merasa perlu meneliti apakah ada pengaruh dari pelatihan yang dilakukan terhadap kinerja guru, selain pelatihan peneliti juga ingin mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tinambung.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tinambung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada paparan latar belakang yang telah disampaikan, penulis merumuskan permasalahan yang akan diselidiki dalam penelitian ini, yaitu

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tinambung?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tinambung?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tinambung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan bagaimana lingkungan kerja dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru di Smk Negeri 1 Tinambung. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan tentang hubungan antara keduanya dan manajemen SDM.

1.4.2 Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Smk Negeri 1 Tinambung dalam masalah pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru
2. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk peneliti, memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang bagaimana lingkungan kerja dan pelatihan memengaruhi kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teoritik

2.1.1 Sumber daya manusia

2.1.1.1 Pengertian sumber daya manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah memaksimalkan potensi dalam diri manusia sehingga dapat menyadari perannya dalam mencapai kesejahteraan hidup secara seimbang dan berkelanjutan. Ini karena manusia memiliki kemampuan untuk mengelola dirinya sendiri serta memanfaatkan seluruh potensi yang ada di alam.

Menurut Gary Dessler (2017) SDM adalah proses pengelolaan orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif. Ini mencakup kegiatan seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan menjaga hubungan kerja yang sehat.

Menurut Bakker dan Demerouti (2018), kinerja didefinisikan sebagai hasil dari perilaku individu yang memiliki nilai kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Katzenbach & Smith (2020) Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian pelatihan

Pelatihan yaitu proses memperoleh keterampilan yang relevan dengan pekerjaan melalui serangkaian prosedur terstruktur yang dilakukan oleh seorang profesional. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Menurut Garry Dessler (2015), pelatihan (training) adalah proses pengajaran keterampilan dasar yang diperlukan oleh pegawai untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu di tempat kerja.

Menurut Widodo (2015), pelatihan adalah proses pendidikan yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan mereka pada saat ini sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu secara sistematis untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat berkinerja profesional di bidangnya.

Menurut Noe (2017), Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mereka dapat melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik dan efektif.

Menurut Robinson & Judge (2019), Pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Tujuan pelatihan

Institusi harus memiliki tujuan dan sasaran yang jelas saat melakukan pelatihan. Hal ini penting karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan untuk kepentingan institusi itu sendiri.

Menurut Leatemia (2018), tujuan institusi untuk mengadakan pelatihan adalah untuk membantu pegawai memperoleh kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas tertentu sehingga meningkatkan dan meningkatkan kualitas pegawai.

Menurut Ubay Haki (2021), program pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai sehingga dapat menghasilkan hasil yang berkualitas. Pegawai yang menerima pelatihan akan memiliki dampak yang berbeda baik pada tingkat kepuasan kerja mereka maupun pada hasil yang dihasilkan oleh institusi.

2.1.2.3 Manfaat pelatihan

Efektivitas dan efisiensi organisasi sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut Simamora dalam Sibuea (2021), beberapa manfaat nyata dari program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas output;
2. Mengurangi waktu yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi standar kinerja yang dapat diterima;
3. Mengembangkan sikap, loyalitas, dan kerjasama tim yang lebih menguntungkan;
4. Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;

5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja; dan
6. Mendukung pekerja dalam pertumbuhan dan perkembangan pribadinya.

2.1.2.4 Metode pelatihan

Beberapa metode pelatihan umum yang digunakan dalam berbagai jenis program pelatihan pegawai :

1. Pelatihan di tempat kerja (OJT): Metode pelatihan di tempat kerja di mana pegawai belajar dan berlatih langsung pada pekerjaan mereka. Contoh OJT termasuk magang, rotasi pekerjaan, dan pelatihan jabatan. Dalam OJT, pegawai belajar secara praktis saat mengerjakan tugas sehari-hari mereka di tempat kerja.
2. Pelatihan di luar tempat kerja (OJOT) adalah teknik pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan pekerjaan sebenarnya. Simulasi, ceramah, permainan peran, belajar mandiri, instruksi terprogram, pelatihan vestibul, dan pelatihan laboratorium adalah beberapa contoh OJOT. OJT biasanya memberi pegawai kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, atau teori baru yang tidak dapat diterapkan secara langsung di tempat kerja.

2.1.2.5 Indikator pelatihan

Variabel pelatihan indikator yang digunakan dalam studi Gary Dessler (2015) yaitu :

1. Instruktur

Mengingat tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan para guru, maka orang yang terpilih untuk menyampaikan materi pelatihan harus memiliki keahlian yang memadai di bidangnya masing-masing serta menunjukkan profesionalisme dan kompetensi.

2. Peserta pelatihan

Individu yang terlibat atau mengambil bagian dalam pelatihan

3. Metode

Kegiatan pelatihan SDM akan terlaksana secara efisien apabila teknik pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kompetensi peserta.

- 1) Metode dan gaya pengajaran yang saling melengkapi
- 2) Metode yang sesuai dengan materi pelatihan

4. Materi

Materi pelatihan SDM adalah kurikulum atau sumber daya yang selaras dengan hasil pelatihan SDM yang diinginkan organisasi.

- a) Meningkatkan kapasitas
- b) Pastikan materi relevan dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan pelatihan

Harus ada tujuan untuk pelatihan. Tujuan ini sebagian besar berkaitan dengan pembuatan rencana aksi, penetapan tujuan, dan antisipasi hasil pelatihan.

- b. Kemampuan peserta pelatihan

- c. Pengetahuan tentang tugas profesional peserta pelatihan

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Menurut Siagian (2020), lingkungan kerja adalah segala kondisi dan situasi di sekitar pegawai yang mempengaruhi proses dan hasil kerja mereka. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang berinteraksi untuk mempengaruhi efektivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Anggraini dan Prasetyo (2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan organisasi di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, motivasi, serta kinerja pegawai.

Menurut Dike (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan situasi yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja pegawai.

2.1.3.2 Jenis jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2021) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu :

- a) lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek material yang dapat dirasakan secara langsung di tempat kerja. Ini meliputi elemen-elemen yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

- b) Lingkungan kerja non fisik adalah suatu lingkungan yang didalamnya terdapat budaya kerja yang damai dimana bawahan dan

atasan saling berinteraksi (hubungan horizontal) dan tempat pekerja dan atasan berkomunikasi (hubungan vertikal). Aspek-aspek lingkungan kerja non-fisik ini mencakup hal-hal seperti budaya organisasi, norma sosial, atmosfer kerja, dan interaksi interpersonal di tempat kerja yang dapat memengaruhi kualitas kerja.

2.1.3.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014), Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Menurut Denisi dan Murphy (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dievaluasi dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu yang berkaitan dengan bagaimana suatu pekerjaan atau tugas dilaksanakan. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga bagaimana individu mencapai hasil tersebut.

Menurut Demerouti (2018), Kinerja adalah tingkat hasil yang dicapai oleh individu dalam memenuhi tugas-tugas yang diberikan, yang diukur melalui parameter kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga mencakup aspek perilaku dan hasil kerja yang berkontribusi pada tujuan organisasi.

Menurut Ployhart dan Moliterno (2019), Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu yang dihasilkan dari usaha mereka dalam konteks pekerjaan, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dari tugas yang diberikan oleh organisasi.

Kinerja guru menurut Vani & Sridadi (2020) adalah sejauh mana pendidik berhasil menyelesaikan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kewenangan dan kewajibannya. Istilah “kinerja” mengacu pada tolak ukur kinerja yang telah ditetapkan sepanjang waktu untuk memenuhi tujuan pendidikan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2018) menegaskan dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah motivasi dan kemampuan.

a) Faktor kemampuan

Dalam lingkungan psikologis, kapasitas pegawai untuk memenuhi ekspektasi kinerja sangatlah penting. Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan) sama-sama termasuk dalam kemampuan ini. memiliki IQ di atas rata-rata, pendidikan yang diperlukan untuk posisi tersebut, dan kemampuan untuk melakukan tugas sehari-hari memungkinkan seseorang untuk mencapai kinerja terbaik. Menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka juga penting agar mereka dapat memaksimalkan potensi dan kontribusi mereka untuk organisasi.

b) Faktor motivasi

Motivasi di tempat kerja diperoleh dari sudut pandang seorang pegawai terhadap tempat kerjanya. pegawai yang memiliki dorongan ini didorong untuk memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan. Untuk memahami maksud dan tujuan utama profesi, seseorang harus siap secara

fisik dan psikologis. Mereka juga harus mampu memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kekuatan internal akan berasal dari motivasi berprestasi yang tumbuh dari dalam diri. Selain itu, jika lingkungan kerja memberikan dukungan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan.

2.1.4.3 Indikator kinerja guru

Denisi dan Murphy (2017) indikator kinerja mencakup beberapa aspek penting yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan tugas mereka. Berikut adalah indikator kinerja yang diidentifikasi oleh Denisi dan Murphy

a. Produktivitas

Mengukur jumlah output yang dihasilkan dalam kaitannya dengan input yang digunakan. Produktivitas menunjukkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam menghasilkan output yang diinginkan.

b. Kualitas

Mengukur tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Kualitas mencakup ketelitian, akurasi, dan kecermatan hasil kerja.

c. Ketepatan Waktu

Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu

mencerminkan manajemen waktu dan kemampuan karyawan dalam memenuhi *deadline*.

d. Efisiensi

Mengukur seberapa baik sumber daya digunakan untuk mencapai output yang diinginkan. Efisiensi mencakup penggunaan waktu, tenaga, dan material secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

e. Kreativitas dan Inovasi

Mengukur kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk masalah yang ada. Kreativitas dan inovasi mencakup kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan dan menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan proses kerja atau produk.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama dan tahun peneliti	Judul penelitian	Hasil
Anita Surya Mulyanti (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di SD Muhammadiyah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pelatihan; kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Namun, kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> tidak mempengaruhi kinerja guru, serta lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel <i>intervening</i> ,
Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengguhan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. 2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. 3. Kinerja personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerjanya. 4. Lingkungan kerja, kompetensi, dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang baik dan

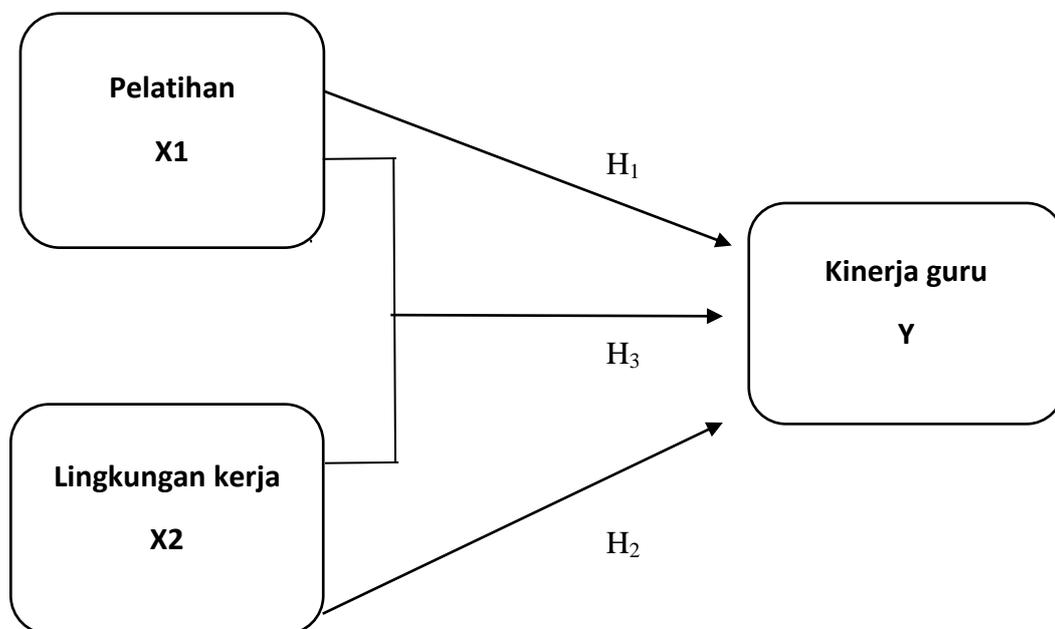
		signifikan terhadap produktivitas personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
MO Sulaiman (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri	1. Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri terdampak positif dan signifikan dengan adanya pelatihan. 2. Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kediri tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
Arief Rahman (2021).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.
Samanoi H. Fau (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Onolalu.

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2024

2.3 kerangka Konseptual

Penjelasan konseptual mengenai hubungan antara teori dan variabel lain yang dianggap signifikan dalam penelitian disediakan oleh kerangka pemikiran. Oleh karena itu, kerangka berpikir harus mampu menjelaskan dengan jelas bagaimana variabel-variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain dengan teori yang mendukung mereka.

Gambar 2 1 kerangka konseptual



Keterangan:

X1 : Pelatihan

X2: Lingkungan kerja

Y: Kinerja Guru

H₁: Pelatihan berpengaruh kinerja guru

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh kinerja guru

H₃: Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh kinerja guru

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2017), merupakan dugaan sementara terhadap suatu permasalahan penelitian. Oleh karena itu, masalah penelitian biasanya diungkapkan sebagai kalimat pertanyaan. Karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan, maka kata “sementara” belum didukung oleh fakta aktual yang ditemukan melalui pengumpulan data.

Berikut pernyataan yang dapat dikemukakan mengenai pembentukan hipotesis berdasarkan uraian yang terdapat pada kerangka sebelumnya:

1. H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tinambung.
2. H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tinambung.
3. H3 : Diduga Pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tinambung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M. & Prasetyo, A (2020). Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan: Bukti dari Sektor Ritel. *Jurnal Manajemen Bisnis Asia*, 12(2), 102-110.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2018). Beberapa Tingkat dalam Teori Permintaan-Sumber Daya Pekerjaan: Implikasi untuk Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan. Dalam E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of Wellbeing*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Basri, H. & Rivai, V (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daryanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Demerouti, E. (2018). Psikologi Kesehatan Pekerjaan: Perspektif Teoritis dan Praktis. *Jurnal Psikologi Kesehatan Pekerjaan*, 23(1), 30-45.
- Denim, R. (2010). *Pelatihan dan Pengembangan: Prinsip dan Praktik*. New York: McGraw-Hill.
- DeNisi, A. S. & Musrphy, K. R. (2017). Penilaian dan Manajemen Kinerja: Pendekatan Baru. *Journal of Management*, 43(6), 1832-1859.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. ke-14, hlm. 284). Pearson.
- Dike, V. E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Bank-bank di Nigeria. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(3), 45-58.
- Elizar, E. & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 123-132.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hact, N. & Fahady, H. (2023). *Metode Penelitian dalam Ilmu Sosial: Pendekatan Terbaru*. New York: Routledge.
- Haki, U. (2021). *Manajemen Pelatihan: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (Kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).
- Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 66. Sekretariat Negara Republik Indonesia. Retrieved from <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/2517>
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. (2020). Kebijakan Tim: Menciptakan Organisasi Berkinerja Tinggi. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Leatemia, B. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2011). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyanti, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah.
- Nitisemito, S. (. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2017). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan (ed. ke-7). McGraw-Hill Education.
- Ployhart, R. E. & Moliterno, T. P. (2019). Kemunculan Sumber Daya Modal Manusia: Model Multilevel. *Academy of Management Review*.
- Rahmadi, S. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi . Pearson Education.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Security Operation Group Indonesia.
- Sedarmayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Dalam Sibuea, F. (Ed.), Pengembangan dan Manajemen SDM (pp. 123-136). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siregar, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana.
- Smith, J. (2018). Penggunaan Proyektor yang Efektif dalam Pendidikan dan Presentasi. New York: Academic Press.
- Sugiyono. (2017). Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Triasmoko, A. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Vani, T. & Sridadi, H. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Business and Management*, 12(3), 123-134.
- Widodo, M. (2015). Teori dan Praktik. Manajemen Sumber Daya Manusia.