

Tingkat Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Nabire Papua Tengah

Level of Training Education And The Work Environment On The Performance Of Elementary School Teachers In The Nabire District, Central Papua Regency

Virawaty Abdul Karim^{1*}, Sundari Hamid², Syaria Madjid²

¹Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire, Papua Tengah

²Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: alkarim0909@gmail.com

Diterima: 10 Agustus 2023/Disetujui 30 Desember 2023

Abstrak. Kinerja guru yang tidak optimal dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut ialah tingkat pendidikan guru yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pelatihan yang tidak diberikan kepada guru secara berkesinambungan untuk mengembangkan bahkan mengasah kemampuan serta lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru untuk melakukan pekerjaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang secara spesifik menggunakan pendekatan korelasional yang artinya melihat adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mengetahui hubungan antara variabel, penelitian ini menggunakan cara pengambilan data menggunakan angket dan dokumentasi yang nantinya data akan diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan berbagai teknik analisis data uji. Teknik analisis data didalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi berganda simultan, dan pengujian hipotesis. Dari hasil teknik analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi (hubungan) antara tingkat pendidikan antara variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Guru (Y) korelasi (hubungan) tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi berganda simultan yang menunjukkan hasil Sig F Change 0,000 atau $< 0,05$. Serta nilai R 0,90 yang artinya derajat hubungan antara Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru merupakan korelasi sempurna. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai Sig atau Signifikansi diperoleh nilai Sig F 0,00 yang artinya H1 diterima sesuai dengan ketentuan dari uji F yaitu Jika nilai Sig F $< 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima atau ada hubungan antara variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Abstract. The purpose of this study was to determine the relationship between the level of education, training and work environment on teacher performance. This research uses a quantitative method that specifically uses a correlational approach which means analyzing the relationship between one variable and another. Data obtained using questionnaires and documentation, then analyzed using SPSS version 26. Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, normality test, linearity test, simultaneous multiple correlation test, and hypothesis testing. From the results of data analysis techniques, it can be concluded that there is a correlation (relationship) between the level of education between the variables of Education Level (X1), Training (X2) and Work Environment (X3) with the variable Teacher Performance (Y) the correlation (relationship) can be seen from the results of the simultaneous multiple correlation test which shows the results of Sig F Change 0.000 or < 0.05 . As well as the R value of 0.90 which means that the degree of relationship between the Level of Education (X1), Training (X2) and Work Environment (X3) on Teacher Performance is a perfect correlation. The results of hypothesis testing also show that the Sig or Significance value obtained is Sig F value of 0.00, which means that H1 is accepted in accordance with the provisions of the F test, namely if the Sig F value < 0.05 then Ho is rejected and H1 is accepted or there is a relationship between the independent variables (level of education, training and work environment) on the dependent variable (teacher performance).

Keywords: Level of Education, Training, Work Environment, Teacher Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Pendidikan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan pembelajaran yang bermutu untuk bangsa dan negara. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan juga merupakan hal yang sangat

dibutuhkan dalam kehidupan manusia bahkan pendidikan merupakan hal yang wajib dan penting, oleh karena itu setiap manusia perlu mendapatkan pendidikan, hal ini juga berlaku bagi masyarakat Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 yang berbunyi, “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Pendidikan dapat diperoleh baik melalui pendidikan secara formal maupun non formal.

Menurut Carolus and Gormantara, (2022) menyatakan bahwa pendidikan formal merupakan jenis pendidikan yang telah ditetapkan dengan standar pemerintah agar ilmu pengetahuan yang didapatkan siswa teratur sesuai dengan strata pendidikan sedangkan pendidikan non formal merupakan pendidikan yang diperoleh seseorang diluar pendidikan formal. Pada hakikatnya pendidikan adalah usaha orang dewasa secara sadar untuk membimbing dan mengembangkan kepribadian serta potensi dasar orang yang belum dewasa baik formal maupun non formal (Sahari 2018). Orang dewasa yang sangat berperan didalam pendidikan adalah seorang pendidik yang mempunyai peranan penting. Pendidik merupakan guru yang memiliki peran yang sangat besar bagi maju tidaknya pendidikan.

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalaman bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan peserta didik dalam proses pembelajaran (Suharni 2021). Menurut Moore dan Barab dalam (Mauluda, 2020) mengatakan bahwa guru sebagai tumpuan dan kepercayaan yang besar dalam mengubah dan meningkatkan kualitas peserta didik. Sedangkan guru yang diketahui oleh masyarakat umum adalah orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab mengajar pada lembaga pendidikan tertentu (Sanjaya, 2020). Menurut Zamrodah, (2016) guru adalah unsur penting didalam sistem pendidikan. Karena itu peranan dan kedudukan guru demi meningkatkan mutu dan kualitas anak didik harus dengan sungguh-sungguh. Untuk itu guru harus selalu meningkatkan kompetensinya (Puspita A at all 2021).

Kompetensi yang dimiliki guru tidak terlepas dari jenjang pendidikan yang telah diikuti guru sesuai dengan Undang-Undang RI No. 2005 tentang Guru dan Dosen, serta PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara resmi profesi guru telah disejajarkan dengan profesi lainnya sebagai tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional guru harus memenuhi sejumlah persyaratan, yaitu: Memiliki kualifikasi, akademik kualifikasi adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Kualifikasi akademik ditujukan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik atau mata pelajaran yang diajarkannya sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan, yaitu: 1) untuk guru pada anak usia dini, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain atau psikologi; 2) untuk guru pada pendidikan SD/MI, memiliki pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dibidang pendidikan SD/MI, kependidikan lain atau psikologi; 3) untuk guru pada pendidikan SMP/MTsI, atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan; 4) untuk guru pada pendidikan SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma (D-IV) atau sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan; 5) untuk guru pada pendidikan SDLB/SMPLB atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan; 6) untuk guru pada pendidikan SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan (dalam Widagdo et al, 2020). Mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai belum sepenuhnya menjamin guru bisa mengembangkan proses pembelajaran dengan mengikuti perkembangan pendidikan. Dalam mengembangkan proses pembelajaran guru perlu diberikan pelatihan untuk mengasah kemampuan dan memberikan pembaharuan sesuai dengan perkembangan pendidikan.

Pelatihan pada intinya merupakan proses untuk mengembangkan kompetensi karyawan. Menurut Rahmawati (2021) pelatihan secara umum adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Sedangkan dalam konteks pendidikan, pelatihan merupakan kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam rangka meningkatkan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai seorang guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Sikap dan rasa tanggung jawab tercipta oleh lingkungan kerja yang baik serta dapat membangun seorang pekerja. Menurut Handayani (2019) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar pada pembentukan kepribadian seseorang. Lingkungan kerja yang baik tentunya dapat memberikan kepribadian yang baik. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat memberikan dampak yang buruk bagi kepribadian seseorang. Lingkungan kerja juga harus memberikan rasa nyaman dan aman bagi pekerja hal ini sesuai dengan pendapat Handayani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja optimal. Pekerjaan yang optimal dapat meningkatkan kinerja bagi pekerja dalam hal ini ialah guru.

Menurut Ratnasari (2020) Kinerja guru merupakan hasil kerja guru berupa kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja yang dicapai seseorang merupakan hasil apakah seseorang telah mencapai tuntunan yang diinginkan oleh organisasi atau belum baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas (Paizal et al, 2021). Serta menurut Jannah et al, (2021). Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Harvard Business Essentials, 2017). Berdasarkan observasi peneliti di SD Negeri Kalibobo yang berada di Kecamatan Nabire Kabupaten Nabire Papua Tengah ialah terdapat kinerja guru yang tidak optimal

disebabkan beberapa faktor yang meliputi: 1) Tingkat pendidikan guru yang masih beragam dan tidak relevan; 2) Pelatihan yang tidak diikuti oleh semua guru; serta 3) Lingkungan sekolah yang berada tepat didepan jalan raya.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang secara spesifik menggunakan pendekatan korelasional yang artinya melihat adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah menggunakan metode kuantitatif. Secara spesifik penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional yang artinya melihat adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat untuk memprediksi variabel. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk angka dengan menggunakan hasil kinerja guru di SD Kecamatan Nabire Papua. Desain penelitian ini dengan cara mengukur pengaruh dari variabel bebas menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasional penelitian. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh SD yang berada di Kecamatan Nabire yang berjumlah 34 SD yang mempunyai akreditasi bervariasi. Sampel penelitian ini menggunakan pertimbangan akreditasi sekolah yang berstatus akreditasi A. SD yang berstatus akreditasi A di Kecamatan Nabire terdapat 5 SD. Kemudian dari 5 SD tersebut maka dihasilkan subyek guru yang akan diteliti menjadi 27 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dan dokumentasi, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada 5 sekolah yang menjadi sampel penelitian, sekolah tersebut yaitu; SD Plus Al-Madina, SD Negeri 03, SD Negeri Inpres Kotabaru, SD Negeri Inpres Nabarua dan SD Negeri Inpres Bumiwonorejo. karakteristik data didalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 untuk mengetahui gambaran data dari jenis kelamin dan tempat kerja responden. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa dari 27 responden terdapat 7 responden laki-laki dengan presentase yang ditunjukkan sebesar 25,9% dan 20 responden perempuan dengan presentase yang ditunjukkan sebesar 74,1%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden didalam penelitian ini didominasi responden berjenis kelamin perempuan.

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yang terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Sebelum melakukan penelitian, peneliti perlu melakukan uji validitas data, uji reabilitas data, uji normalitas data dan uji linearitas data. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	Butir 1	0,325	0,320	valid
	Butir 2	0,590	0,320	valid
	Butir 3	0,543	0,320	valid
	Butir 4	0,539	0,320	valid
	Butir 5	0,549	0,320	valid
Pelatihan (X2)	Butir 6	0,601	0,320	valid
	Butir 7	0,523	0,320	valid
	Butir 8	0,397	0,320	valid
	Butir 9	0,420	0,320	valid
	Butir 10	0,343	0,320	valid
Lingkungan Kerja (X3)	Butir 11	0,398	0,320	valid
	Butir 12	0,559	0,320	valid
	Butir 13	0,618	0,320	valid
	Butir 14	0,541	0,320	valid
	Butir 15	0,554	0,320	valid
Kinerja Guru (Y)	Butir 16	0,554	0,320	valid
	Butir 17	0,444	0,320	valid
	Butir 18	0,638	0,320	valid
	Butir 19	0,402	0,320	valid
	Butir 20	0,490	0,320	valid
	Butir 21	0,477	0,320	valid
	Butir 22	0,394	0,320	valid

Setelah dilakukan uji validitas selanjutnya dilakukan uji reabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur apabila dilakukan pengukuran menggunakan alat ukur itu secara berulang. Uji reabilitas didalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach`s Alpha yang mempunyai nilai 0,6. Suatu uisioner (angket) dapat dikatakan realibel jika Nilai Cronbach`s Alpha > 0,60 maka kusioner (angket) dinyatakan reliabel atau konsisten tetapi jika Nilai Cronbach`s Alpha < 0,60 maka kusioner (angket) dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	22

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach`s Alpha 0,74 yang artinya butir pertanyaan pada X₁, X₂, X₃ dan Y dapat dinyatakan realibel hal ini dapat dilihat dari rumus Nilai Cronbach`s Alpha > 0,60 maka kusioner (angket) dinyatakan reliabel atau konsisten. Hasil Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Shapiro Wilk dikarenakan sampel yang berjumlah 27 orang (<100).

Hasil Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Shapiro Wilk dikarenakan sampel yang berjumlah 27 orang (<100). Hasil uji normalitas menggunakan uji Shapiro Wilk dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.161	27	.072	.966	27	.506

a. Lilliefors Significance Correction

Dari Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari hasil uji normalitas bagian Shapiro Wilk sebesar 0,50 yang artinya data bernilai normal sesuai syarat yang telah ditentukan bahwa Jika nilai Sig atau sinifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) yang artinya data terdistribusi secara normal.

Hasil Uji linearitas variabel Tingkat Pendidikan (X₁) dengan variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel Tingkat Pendidikan (X₁) Dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Tingkat Pendidikan	Between Groups	(Combined)	90.804	6	15.134	2.810	.038
		Linearity	42.002	1	42.002	7.799	.011
		Deviation from Linearity	48.802	5	9.760	1.812	.156
		Within Groups	107.714	20	5.386		
Total			198.519	26			

Berdasarkan nilai Sig atau Signifikansi pada Tabel 4 diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig adalah 0,15 lebih besar dari 0,05 yang artinya ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan (X₁) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Hasil Uji linearitas variabel Pelatihan (X₂) dengan variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X₂) Dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	136.852	5	27.370	9.321	.000
		Linearity	114.505	1	114.505	38.994	.000
		Deviation from Linearity	22.346	4	5.587	1.902	.148
		Within Groups	61.667	21	2.937		
Total			198.519	26			

Berdasarkan nilai Sig atau Signifikansi pada Tabel 5 diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig adalah 0,46 lebih besar dari 0,05 yang artinya ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X₃) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 6. Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃) Dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	157.485	5	31.497	16.120	.000
		Linearity	150.193	1	150.193	76.866	.000
		Deviation from Linearity	7.292	4	1.823	.933	.464
		Within Groups	41.033	21	1.954		
Total			198.519	26			

Berdasarkan nilai Sig atau Signifikansi pada Tabel 6 diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig adalah 0,46 lebih besar dari 0,05 yang artinya ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X₃) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.907a	.823	.800	1.23571	.823	35.669	3	23	.000

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

Berdasarkan nilai Sig atau Signifikansi pada Tabel 7 diperoleh nilai Sig F Change 0,000 atau $< 0,05$ yang artinya berkorelasi atau variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama berhubungan dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Data Tingkat Signifikansi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	163.398	3	54.466	35.669	.000b
Residual	35.121	23	1.527		
Total	198.519	26			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan

Berdasarkan nilai Sig atau Signifikansi pada Tabel 8 diperoleh nilai Sig F 0,00 yang artinya H^1 diterima. Sesuai dengan ketentuan dari uji F yaitu Jika nilai Sig F $< 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima atau ada hubungan antara variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Sedangkan untuk merumuskan tingkat signifikansi hubungan variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Berikut tabel tingkat signifikansi hubungan variabel Menurut Sugiyono (2016:184):

Tabel 9. Tingkat Signifikansi Hubungan Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dapat dilihat dari seberapa besar nilai korelasi variabel dapat dilihat pada nilai R tabel 9 diperoleh 0,90 yang artinya berdasarkan tabel interval koefisien derajat hubungan antara Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru merupakan korelasi yang sangat kuat.

B. Pembahasan

Hubungan Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Nabire Kabupaten Nabire Papua Tengah. Adapun hasil uji signifikansi diperoleh Jika nilai Sig F $< 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan hasil R tabel bernilai 0,90 yang artinya semakin baik tingkat pendidikan guru, pelatihan dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Nabire Kabupaten Nabire Papua Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kinerja guru (variabel terikat).

Dari hasil penelitian ini guru perlu meningkatkan pendidikan, pelatihan dan membuat rasa nyaman dari lingkungan kerja serta ditunjang dengan faktor internal maupun faktor eksternal terutama dukungan dari pimpinan, rekan kerja dan kemauan dari dalam diri serta materi yang menunjang baik dalam segi pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja. Sejalan dengan UU SISDIKNAS No. 20, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. selanjutnya Menurut Audah (2020) pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti and Rahadian (2018) mengatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah diterapkan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja akan menimbulkan kelelahan dalam melakukan aktivitas. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Serta menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan kinerja adalah "Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Oleh karena itu pentingnya seorang guru untuk meningkatkan tingkat pendidikan, mengembangkan dan terus berpartisipasi dalam setiap pelatihan serta menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dari variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru artinya semakin baik variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja dari seorang guru SD di Kecamatan Nabire Kabupaten Nabire Papua Tengah.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi (hubungan) antara variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Guru (Y). Korelasi tersebut dapat dilihat pada hasil uji korelasi berganda simultan yang menunjukkan hasil Sig F Change 0,000 atau $< 0,05$. Serta nilai R 0,90 yang artinya derajat hubungan antara Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru merupakan korelasi sempurna. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai Sig atau Signifikansi diperoleh nilai Sig F 0,00 yang artinya H1 diterima sesuai dengan ketentuan dari uji F yaitu Jika nilai Sig F $< 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima atau ada hubungan antara variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Untuk meningkatkan kinerja seorang guru perlunya latar pendidikan yang sesuai dengan profesi sebagai guru. Oleh karena itu disarankan untuk guru terus meningkatkan pengetahuan dengan cara terus melanjutkan pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja seorang guru perlunya pelatihan-pelatihan baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu disarankan untuk guru mengikuti dan berpartisipasi dalam setiap pelatihan untuk menunjang kinerja sebagai guru. Untuk meningkatkan kinerja seorang guru perlunya suasana lingkungan yang nyaman dan menyenangkan. Oleh karena itu disarankan untuk guru menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja maupun pimpinan. Agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Adiyono. n.d. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru."
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Audah, Zacky. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura." *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 10(2):159. doi: 10.30649/japk.v10i2.81.
- Carolus, Ridnaldy Yunior, and A. Gormantara. 2022. "Penerapan Gamification Dalam Bidang Pendidikan Formal Dan Nonformal: Survey Paper." *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi* 2(2):352–65. doi: 10.24002/konstelasi.v2i2.5369.
- Fitriyah, Ainul, and Sri Isnowati. 2021. "Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak." (2011):254–59.
- Gea, Nurhafni. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam." *Jesya* 5(2):1303–16. doi: 10.36778/jesya.v5i2.743.
- Hardianti. 2016. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Di Smanegeri 8 Pinrang." 15(2):1–23.
- Jaya, Wayan Satria. 2021. "Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6(3):1286–94. doi: 10.31004/obsesi.v6i3.1738.
- Karopak, Julsari. 2021. "Pengaruh Linearitas Pendidikan Dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sd Di Kecamatan Bontoala." *Antimicrobial Agents and Chemotherapy* 58(12):7250–57. doi: 10.1128/AAC.03728-14.
- Karopak, Julsari. 2021. "Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru." 1–10.
- Musfira, Ratna Shella, Nina Karlina, and Elisa Susanti. 2022. "Pendidikan Inklusif Terhadap Kinerja Guru Dalam Menyelenggarakan Pendidikan Inklusif Di SMPN 30 Bandung The Influence of Educators Competency Training of Inclusive Education towards Teachers Performance in Holding Inclusive Education at SMPN 30 Bandung." *Jurnal* 13(2):185–94.
- Puspita, A., Rezki, R., Hamid, S., & Hamsiah, A. (2021). Teacher Professionalism And Learning Services To Improve Students'learning Outcomes In Pai Elementary School. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 24(1), 106-113.
- Puspita, A., Rezki, R., Hamid, S., & Hamsiah, A. (2021). Teacher Professionalism And Learning Services To Improve Students'learning Outcomes In Pai Elementary School. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 24(1), 106-113.
- Rahmawati, Erly. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2020. "Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru?" 7(1):119–25.
- Sahari, Sahari. 2018. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN I Likupang." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 9(1):62–86. doi: 10.30984/jii.v9i1.599.
- Saiful Hunta, Meioon Ibrahim, Mohamad Afan Suyanto. 2022. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi* 9(1):171–83.
- Samsudin. 2017. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Pln (Persero) Wilayah SulSelBar."

- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1):63–77. doi: 10.31113/jia.v15i1.133.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, Kurhayadi Kurhayadi, and Gemma Duke Satrio. 2019. "Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang." *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi* 3(1):70–88. doi: 10.25139/jai.v3i1.1955.
- Suharni, Suharni. 2021. "Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa." *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 6(1):172–84. doi: 10.31316/g.couns.v6i1.2198.
- Tilawati Sri. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang." 3(March):6.
- Widagdo, Suwignyo, Mohammad Archi Maulyda, and Emy Kholifah R. 2020. "Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 5–24.