



## Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Bandung (Studi Kasus pada Guru SMP Islam Pacet)

Yayu Purnama Dewi<sup>1</sup>, Wandi Kurniadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Administrasi Bisnis, Universitas Wanita Internasional, Alamat: Jl. Pasir Kaliki No.

179 A, Kota Bandung, Jawa Barat

Penulis Korespondensi: Purnamadewiyayu@gmail.com

*The quality of education is highly dependent on teacher performance, which is influenced by various internal and external factors. This study aims to analyze the influence of training and the work environment on teacher performance at SMP Islam Pacet, Bandung Regency. Using a quantitative descriptive and verificative approach, data were collected through a census of 40 teachers. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS 25. The results indicate that both training and the work environment significantly and positively influence teacher performance, both partially and simultaneously, with a determination coefficient ( $R^2$ ) of 80.1%. These findings suggest that systematic training and a conducive work environment are essential for maintaining professional teaching standards.*

**Keywords:** training, work environment, teacher performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Pacet Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Islam Pacet yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

**Kata kunci:** Pelatihan, Lingkungan Kerja, kinerja.

### 1. LATAR BELAKANG

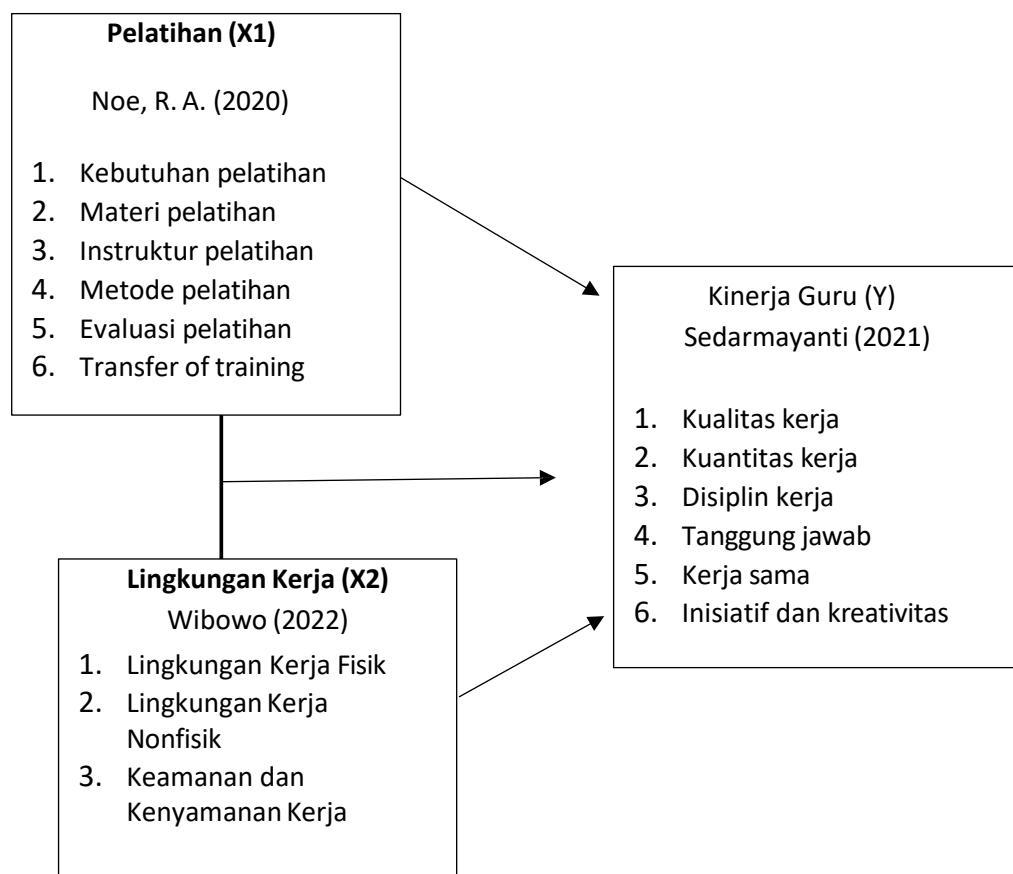
Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan formal, guru merupakan unsur kunci yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif (Wibowo, 2022).

Kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung, baik yang bersumber dari individu maupun dari lingkungan organisasi sekolah. Salah satu faktor penting adalah pelatihan. Noe (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar individu mampu bekerja lebih efektif. Melalui pelatihan yang tepat, guru diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMP Islam Pacet, ditemukan bahwa sekolah telah melaksanakan berbagai program pelatihan, namun belum sepenuhnya disertai dengan evaluasi dan tindak lanjut yang sistematis. Di sisi lain, masih terdapat keterbatasan pada fasilitas kerja yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja guru. Selain itu, dari sisi kinerja, masih ditemukan tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang belum optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Pacet Kabupaten Bandung.



Sumber: Berbagai sumber referensi  
Gambar 1. 1 kerangka Penelitian

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh antara variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Islam Pacet Kabupaten Bandung yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS dengan tahapan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran (Butir Pernyataan)	Skala
Pelatihan (X <sub>1</sub> )  Pelatihan adalah proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja guru agar mampu melaksanakan tugas secara efektif (Noe, 2020).	Kebutuhan Pelatihan	Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	Ordinal
		Analisis kebutuhan kompetensi	Pelatihan diberikan berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi guru.	
	Materi Pelatihan	Relevansi materi	Materi pelatihan relevan dengan tugas saya sebagai guru.	Ordinal
		Keterkinian isi pelatihan	Materi pelatihan selalu diperbarui sesuai perkembangan pendidikan.	
	Instruktur Pelatihan	Kompetensi instruktur	Instruktur pelatihan kompeten di bidangnya.	Ordinal
		Kejelasan penyampaian materi	Instruktur menjelaskan materi dengan cara yang mudah dipahami.	

	Metode Pelatihan	Keterlibatan peserta	Saya aktif terlibat dalam pelatihan yang diikuti.	Ordinal
		Penggunaan praktik	Metode pelatihan lebih banyak berbasis praktik daripada teori.	
		Evaluasi Pelatihan	Adanya evaluasi pasca pelatihan	
			Setelah pelatihan, dilakukan evaluasi terhadap hasil pelatihan.10.	
	Transfer of Training	Umpaman balik peserta	Saya diberi kesempatan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan pelatihan.	Ordinal
		Penerapan hasil pelatihan	Saya menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.	
	Dampak pelatihan terhadap kinerja	Pelatihan yang saya ikuti berdampak positif pada kinerja saya.		

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran (Butir Pernyataan)	Skala
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>  Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas guru (Sedarmayanti, 2021).	Lingkungan kerja Fisik	Tata ruang dan fasilitas kerja	Tata ruang kerja sekolah tertata dengan baik.	Ordinal
		Pencahayaan dan ventilasi	Ruang kerja memiliki pencahayaan cukup.	
			Ruang kerja memiliki ventilasi cukup.	
	Lingkungan Kerja Nonfisik	Hubungan antarpegawai	Hubungan antar rekan kerja di sekolah berjalan harmonis..	Ordinal
			Kepala sekolah mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya	
		Dukungan pimpinan dan suasana kerja	Suasana kerja di sekolah menyenangkan	
	Keamanan dan Kenyamanan	Rasa aman bekerja	Saya merasa aman bekerja di lingkungan sekolah.	Ordinal

	Kerja	Kenyamanan dalam bekerja	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan mengajar.	
<b>Kinerja Guru (Y)</b> Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, dan menilai siswa sesuai standar kompetensi (Wibowo, 2022).	Kualitas Kerja	Penguasaan materi	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan.	Ordinal
		Perencanaan pembelajaran	Saya menyusun rencana pembelajaran dengan lengkap	
	Kuantitas Kerja	Kehadiran dan ketepatan waktu	Saya selalu hadir tepat waktu di sekolah.	Ordinal
		Penyelesaian tugas	Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal.	
	Disiplin Kerja	Kepatuhan terhadap aturan	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah.	Ordinal
		Ketertiban dalam pekerjaan	Saya bekerja sesuai SOP	
	Tanggung Jawab	Dedikasi terhadap tugas	Saya memiliki tanggung jawab tinggi terhadap tugas mengajar.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran (Butir Pernyataan)	Skala
		Kepedulian terhadap siswa	Saya peduli terhadap kemajuan belajar siswa.	
	Kerja Sama	Kolaborasi	Saya bekerja sama dengan rekan guru dalam kegiatan sekolah.	Ordinal
		Hubungan antar guru	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim sekolah.	
	Inisiatif dan Kreativitas	Penggunaan metode inovatif	Saya berinisiatif menggunakan metode pembelajaran baru.	Ordinal
		Pembuatan media pembelajaran	Saya membuat media pembelajaran yang menarik bagi siswa.	

Sumber : Berbagai sumber referensi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Gambaran Umum Pengumpulan Data dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Islam Pacet Kabupaten Bandung pada tahun 2025. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih satu bulan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh guru yang berjumlah 40 orang. Selain itu, data pendukung diperoleh melalui dokumentasi sekolah.

Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS dengan tahapan analisis yang meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

### 3.2 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak sebagai alat pengumpulan data. Pengujian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja guru disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

#### 3.2.1 Uji Validitas

**Tabel 3.1 Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Status
Pelatihan (X1)	12	Seluruh item valid
Lingkungan Kerja (X2)	9	Seluruh item valid
Kinerja Guru (Y)	12	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

**Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,940	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,917	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,952	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria kelayakan dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas**

Statistik	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0,164</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

#### i. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.4 Hasil uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,349	2,867	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,349	2,867	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

#### 3.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	(>0,05)	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	(>0,05)	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

#### 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	Sig.
Konstanta	5,443	0,126
Pelatihan (X1)	0,487	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,555	0,002

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hasil regresi menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### 3.5 Koefisien Determinasi

**Tabel 3.7 Koefisien Determinasi**

**R Square**

**0,801**

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,801 menunjukkan bahwa 80,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh pelatihan dan lingkungan kerja.

### 3.6 Pengujian Hipotesis

**Tabel 3.8 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

<b>Pengujian</b>	<b>Nilai</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Uji t Pelatihan → Kinerja	t = 4,252	0,000	Signifikan
Uji t Lingkungan → Kinerja	t = 3,336	0,002	Signifikan
Uji F Simultan	F = 74,692	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

### 3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan profesional.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik, menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan fokus guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Secara simultan, pelatihan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru, yang tercermin dari nilai R<sup>2</sup> sebesar 80,1%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perbaikan lingkungan kerja merupakan dua faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Islam Pacet Kabupaten Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan mampu mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Islam Pacet Kabupaten Bandung. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, terbukti mendukung peningkatan kinerja guru.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sehingga keduanya merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru

## 4.2 Implikasi

### 4.2.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pihak sekolah perlu memprioritaskan pengembangan program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, serta memperbaiki dan menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif. Dengan demikian, guru dapat bekerja secara lebih optimal dan profesional dalam menjalankan tugas pendidikan.

### 4.2.2 Implikasi Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan faktor lingkungan organisasi secara bersamaan. Temuan ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor penentu kinerja di bidang pendidikan.

## DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fahrozi, A., et al. (2022). Analisis pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4756–4765. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2754>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail, M., & Maulida, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Ekonomika Indonesia*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.29103/ekonomika.v9i1.2415>
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(8), 769–793. <https://doi.org/10.1037/apl0000458>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pratama, D., & Sulastri, M. (2023). Non-physical work environment and its impact on motivation and performance. *Management and Business Economics Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.18282/mbe.v5i2.882>
- Putri, A. R., et al. (2021). The effect of structured training on teacher performance improvement. *International Journal of Education*, 14(1). <https://doi.org/10.17509/ije.v14i1.32551>
- Rahayu, N. (2022). The effect of work facilities on teaching effectiveness among educators. *Jurnal Pendidikan Sosial Budaya dan Ekonomi*, 11(1). <https://doi.org/10.33578/jpsbe.v11i1.7821>
- Rahmawati, D., & Hidayat, A. (2022). Transfer of training and its impact on training effectiveness among educators. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 28(1). <https://doi.org/10.21831/jptk.v28i1.42311>
- Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2021). Is transfer of training related to firm performance? *International Journal of Training and Development*, 25(2), 155–171.

- https://doi.org/10.1111/ijtd.12216
- Sari, D., & Firmansyah, F. (2024). The influence of follow-up evaluation on behavioral change after training. *Journal of Management Reviews*, 3(1).  
<https://doi.org/10.55047/jomre.v3i1.921>
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, R., & Dewi, L. (2021). The influence of workplace environment on teacher productivity. *Indonesian Journal of School Counseling*, 1(2).  
<https://doi.org/10.23916/0020210631220>
- Siregar, M., & Arifin, Z. (2024). Technological access and its impact on teaching quality and teacher performance. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 18(2).  
<https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i2.21004>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2021). Individual well-being and performance at work. *Current Issues in Work and Organizational Psychology*.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-030-55668-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-55668-1_5)
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Yusuf, A., et al. (2024). Work environment conditions and teacher stress levels: A correlational study. *Psychology in the Schools*. <https://doi.org/10.1002/pits.23045>
- Zhang, D., & Li, H. (2021). Teachers' professional development and performance: Evidence from training interventions. *Teaching and Teacher Education*, 98, 103251. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103251>
- Zhang, Y., & Chen, J. (2022). Workplace environment and employee performance: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 523–540.  
<https://doi.org/10.1002/job.2589>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.  
<https://jdih.kemdikbud.go.id/>