Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik

Twovindarista Permatasari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia
Email: twovindarista1997@gmail.com

Alkusani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia
Email: alkusani13@gmail.com

Abstract: the purpose of this study to find out The Influence of training, Work motivation, Work environment on teacher performance at the foundation AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik, using saturated sampling method is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This is done because the population is too small and the researcher wants to make generalizations with a small error rate of 76 teacher. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The result showed that training, work motivation, and work environment partially significant influence on the performance of the AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik Foudation teacher.

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

Pendahuluan

Masalah pendidikan adalah masalah yang sangat penting dalam kehidupan, baik kehidupan keluarga atau berbangsa dan bernegara. Maju mundurnya suatu bangsa sangat di pengaruhi oleh kondisi pendidikanya, Indonesia telah berusaha meningkatkan mutu pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan, tetapi usaha tersebut masih banyak mengalami kendala, terutama dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Banyak masalah mutu yang dihadapi dalam dunia pendidikan, misalnya mutu lulusan, mutu sarana dan prasarana pendidikan, mutu pembelajaran, mutu profesionalan dan kinerja guru, mutu-mutu tersebut terkait dengan mutu manajerial para pimpinan pendidikan serta dukungan dari pihak pihak yang terkait dengan pendidikan. Semua kelemahan mutu dari komponen pendidikan tersebut akhirnya berujung pada rendahnya mutu lulusan.

Gambar 1.1

Kinerja Guru Mts AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik Tahun 2017-2019

Sumber. Tata Usaha MTS AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2017-2019 kinerja guru di Mts AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik tidak pernah mencapai skala ini yang telah ditentukan yaitu 100%, pada tahun 2017 sampai dengan 2019 mengalami penurunan dan kenaikan kinerja. Tahun 2017 kinerja guru hanya mencapai rata-rata nilai baik yaitu 85%, pada tahun 2018 ada penurunan sebesar 80%, dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan kinerja dengan rata-rata nilai sebesar 88% hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Mts AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya, dengan jumlah siswa 481.

Gambar1.2

Kinerja Guru Ma AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik

Sumber : Tata Usaha Ma AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.2 tersebut diatas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2016-2019 kinerja guru di Ma AL-Muniroh tidak pernah mencapai skala nilai yang telah ditentukan yaitu 100%, pada tahun 2016 sampai dengan 2019 terus mengalami kenaikan hingga penurunan kinerja. Tahun 2016 kinerja guru hanya mencapai rata-rata nilai baik 89%, dan pada tahun 2017 nilai rata-rata kinerja guru mengalami penurunan yaitu menjadi 87% pada tahun 2018 tidak ada peningkatan maupun penurunan pada kinerja guru yaitu 87% rata-rata yang didapatkan pada tahun 2018 sama dengan rata-rata nilai yang didapatkan pada tahun 2017. Penurunan kinerja guru pada tahun 2019 sampai dengan rata-rata nilai 89% hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MA AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik mengalami kenaikan hingga penurunan setiap tahunnya, dengan jumlah siswa sebanyak 447 siswa.

Kajian Teori

Pelatihan

Menurut Nawari (2011:208) Pengertian pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Tujuan utamanya untuk melengkapi kemampuannya kerjanya, agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

H1: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016:12) motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog, maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2016:51) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi,

penerangan, kegaduan, kebersihan, tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada guru guna meningkatkan kerja guru.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru

Menurut Priansa (2011:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan : —————> Secara Parsial

Metode Penelitian

Pendekatan dan Lokasi Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Jln. Pendidikan Pangkah Wetan Ujung Pangkah Gresik, Jawa Timur 61154.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik teretentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru di Mts dan Ma Yayasan AL-muniroh Ujung Pangkah Gresik semua

berjumlah 76 Pegawai tahun 2020.

Menurut Sugiyono (2017;118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini adalah Guru di Mts dan Ma AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. Untuk menentukan sampel peneliti ini mengambil seluruh dari total populasi yaitu berjumlah 76 orang pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Menurut sugiyono (2017:199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti langsung terjun kelapangan guna mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengambilan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda (analisis jalur) karena dapat menerangkan ketergantungan variabel terkait dengan satu atau lebih bebas. Dalam analisis ini dapat diukur hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda menunjukkan hubungan variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data peneliain. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, uji validitas isi suatu butir pernyataan atau variabel dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

variabel	Item/pertanyaam	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,807	0,2257	Valid

	X1.2	0,700	0,2257	Valid
	X1.3	0,659	0,2257	Valid
	X1.4	0,625	0,2257	Valid
	X1.5	0,569	0,2257	Valid
X2	X2.1	0,680	0,2257	Valid
	X2.2	0,784	0,2257	Valid
	X2.3	0,583	0,2257	Valid
	X2.4	0,688	0,2257	Valid
	X2.5	0,669	0,2257	Valid
X3	X3.1	0,602	0,2257	Valid
	X3.2	0,637	0,2257	Valid
	X3.3	0,744	0,2257	Valid
	X3.4	0,723	0,2257	Valid
	X3.5	0,696	0,2257	Valid
Y	Y1.1	0,815	0,2257	Valid
	Y1.2	0,828	0,2257	Valid
	Y1.3	0,746	0,2257	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel hasil Uji Validitas dapat diketahui bahwa seluruh item (indikator) masing-masing Variabel yaitu Variabel Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Guru (Y). Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2257, maka seluruh butir pernyataan dari variabel *independent* dan *dependent* terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dikatakan reliabilitas apabila memiliki nilai *Cronbach Alfa* (α) $> 0,70$, (Ghozali, 2016:48). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 21.0, pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Keterangan
Y	0,703	0,70	Reliabel
X1	0,714	0,70	Reliabel
X2	0,710	0,70	Reliabel
X3	0,713	0,70	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3 Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka seluruh kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hipotesis sebagai berikut (Ghozali, 2016:158).

Tabel 4.11
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		76
Mean		.0000000
Normal Parameters ^{a,b} Std.		1.09148950
Deviation		

Most Extreme	Absolute	.138
Differences	Positive	.083
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapatkan Besarnya nilai Signifikan 0,110 yang lebih besar dari Alpha 0,05 Hasil tersebut menunjukan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan, Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2016:23). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 21.0, Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,811	1.234	Nonmultikoneritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,658	1.519	Nonmultikoneritas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,692	1.444	Nonmultikoneritas

Sumber: Lampiran 4

Dari hasil pengelolaan data diperoleh nilai *tolerance value* Pelatihan, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja menunjukan 0,811, 0,658, 0,692 (lebih besar dari) $> 0,1$, dan nilai VIF 1,234, 1,519, 1,444, (lebih kecil dari) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolerasi di antara variabel-variabel independent yang di uji.

Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat adanya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yag dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas

melalui uji Glejser adalah apabila hasil $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali 2016:134). Berikut ini hasil statistik dapat dilihat di Tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Pelatihan (X_1)	0,368	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,118	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,386	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 4 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai uji *Glejser* Pelatihan (X_1) 0,368, Motivasi Kerja (X_2) 0,118, Lingkungan Kerja (X_3) 0,386. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena hasil $\text{sig.} > 0,05$.

Analisis Regresi Berganda

Tabel
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.036	1.917		.019	.985
1 Pelatihan	.205	.082	.255	2.485	.015
Motivasi	.208	.088	.270	2.373	.020
Lingkungan Kerja	.184	.077	.264	2.383	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Lampiran 4 (2020)

Dari Tabel 4.13 persamaan regresi Linear Berganda diatas dapat diperoleh persamaan Linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,036 + 0,205X_1 + 0,208X_2 + 0,184X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel 4.13, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,036 artinya menunjukkan apabila Variabel Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), bernilai 0, maka nilai variabel Kinerja (Y) adalah 0,036.
2. Koefisien regresi Variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,205 artinya jika Pelatihan (X_1) berubah, maka Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,282 dengan anggapan Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) bernilai tetap.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,208 artinya jika Lingkungan Kerja (X_3) berubah, maka Kinerja (Y) meningkat sebesar 0,208 dengan anggapan Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_3) bernilai tetap.

Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.361	1.114

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,361. Dapat dikatakan bahwa perubahan variabel dependen Kinerja Guru (Y) sebesar 0,361 atau 36,1% terhadap variabel Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan sisanya 63,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diterangkan dalam model ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah pengaruh secara parsial variabel Pelatihan (X_1),

Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), terhadap kinerja (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan Teknik statistic uji t (parsial).

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.036	1.917		.019	.985
1 Pelatihan	.205	.082	.255	2.485	.015
Motivasi	.208	.088	.270	2.373	.020
Lingkungan Kerja	.184	.077	.264	2.383	.020

Interprestasi Hasil

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan setuju terhadap instruktur, peserta pelatihan, metode materi, tujuan pelatihan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Hasil penelitian terhadap variabel Pelatihan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,485 > t_{tabel}$ 1,9935, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka terbukti bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X_1) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. Hal ini sesuai dengan pendapat. Nawari (2011:208) bahwa pelatihan merupakan Tujuan utama untuk melengkapi kemampuan kerjanya, agar mampu, agar mampu

melaksanakan tugas tugas secara efektif dan efisien. Kinerja guru menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan, Sulasmono (2017). Sehingga hubungan Pelatihan dengan kinerja guru adalah positif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan responden yang menyatakan setuju terhadap fisiologis dan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, pengjargaan, aktualisasi diri. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Hasil penelitian terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,373 > t_{tabel}$ sebesar 1,9935, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka terbukti Motivasi Kerja (X_2) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja (Y) Yayasan AL-Muniroh Pangkah Gresik. Hal ini sesuai dengan pendapat, hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Darajat (2015:187) bahwa Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengembangkan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan, Ardiana (2017) yang menunjukan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap Kinerja Guru SMK kota Madiun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa setuju terhadap penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, keberhasilan yang terpelihara dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Hasil penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,383 > t_{tabel}$ sebesar 1,9935, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka terbukti Lingkungan Kerja (X_3) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja (Y) Yayasan AL-Muniroh Pangkah Gresik. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut pendapat, Afandi (2016;51), dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada guru guna meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, bersih dan tenteram tentu akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja. Untuk itu, sekolah perlu memperhatikan dan bertindak bijak agar lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah. Hal ini diperkuat dengan

penelitian yang dilakukan, Eliyanto (2018) di Kabupaten Kebumen yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan positif terhadap Kinerja Guru.

Kesimpulan Dan Rekomendasi

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari penelitian dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi sekolahan harus mampu meningkatkan Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, agar Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik mengalami peningkatan.
 - a. Variabel Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), memiliki nilai t_{hitung} lebih tinggi maka sekolahan supaya tetap mempertahankan dan terus meningkatkan agar kinerja guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik mengalami peningkatan.
 - b. Dilihat dari uji t bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2), memiliki nilai t_{hitung} terendah dari pada variabel Pelatihan (X_1), serta Lingkungan Kerja (X_3). Maka, sebaliknya pihak atasan melakukan sosialisasi mengenai Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik dan memberikan reward kepada guru yang berprestasi agar termotivasi sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dua selanjutnya dengan menambah jumlah variabel atau fenomena lapangan dengan melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Misalnya disiplin kerja, keterampilan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dll. Selain itu, dapat

menggunakan teknik analisis dan metode yang berbeda-beda untuk mengetahui perbedaan analisis satu dengan analisis yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: Deepublish
- Hadari Nawari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Cetakan Kedelapan, P.O. Box 14, Bulaksumur
- Slameto, Bambang S.Sulasmono, Krisma Wardani, 2017. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Peserta Faktor Penentunya*. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 27, No.2
- Eliyanto, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3, Nomor 1.
- Ardiana Eka Titin, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol 17, No 02.
- Subhan Adi Santoso, Maulidiah Amalina Rizqi 2020. *Kinerja Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, dan Guru pada Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Slameto, Bambang S.Sulasmono, Krisma Wardani, 2017. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Peserta Faktor Penentunya*. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 27, No.2