

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 KUANTAN HILIR

Putra Budi Ansori

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Riau

E-mail: pbansori@gmail.com

Abstract: *This research was conducted in the research conducted at SMA Negeri 1 Kuantan Hilir, Kuantan Singingi District, Jenderal Soedirman Street, Kepala Pulau, Baserah in 2019. The study aims to determine the effect of competencies and work environment on the performance of teachers in SMA Negeri 1 Kuantan Hilir. Population in this research is population in research it is a whole an teachers of SMA Negeri 1 Kuantan Hilir, which consisted of 51 teachers. Because the population in this study is little, the authors use the entire population to be sampled. From the analysis of multiple linear regression equation was formulated: $Y = 9,236 + 0,371X_1 + 0,444X_2$. The results of the t test (partial test) obtained the value of t arithmetic for Competence / X_1 (3,025) and Work Environment / X_2 (3,992) greater than t table of 2,01063, then it has a significant effect on the teacher performance variable of SMA 1 Kuantan Hilir. F Test Results (joint test), it is concluded that F count is 11.923 > F table 3.19 so that simultaneously the variables of competence and work environment have a significant effect on the performance of teachers of SMA Negeri 1 Kuantan Hilir. There are contribution the influence of competencies and Work environment of the performance of teachers at SMA 1 Kuantan Hilir of Obtained value of Adjusted R Square equal to 0,304 or 30,4% and 69,6 % influenced by the other factors that are not pursuing in this research. So this research to strengthen previous studies*

Keywords: *Competencies, Work environment, Performance of teachers*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui proses belajar-mengajar yang tersusun secara sistematis telah ditetapkan. Pada intinya pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan harus didukung dengan peningkatan tenaga didik itu sendiri. Tenaga didik yang memiliki kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula.

Dalam proses pendidikan, guru merupakan unsur utama yang berperan aktif dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing. Sekarang guru diwajibkan melaksanakan kegiatan belajar yang bersifat kooperatif, sehingga dapat memotivasi para siswa untuk ikut aktif dalam kegiatan pembelajaran dan guru hanya sebagai seorang fasilitator.

Selain itu guru juga harus terus mengembangkan diri untuk belajar metode dan model pembelajaran, serta menggunakan alat bantu media pembelajaran agar suasana kelas tidak monoton dan peserta didik tidak merasa monoton dan merasa jenuh. Berarti guru haruslah memiliki kompetensi baik yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 yang menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan.

Menurut Rasyad (2003: 58) Apabila mengukur sukses dan tidaknya ketercapaian kompetensi dasar yang menjadi tuntutan bagi seorang guru, maka guru harus banyak

mengevaluasi diri tentang apa yang telah dikerjakannya. Evaluasi yang dimaksud meliputi; membimbing atau mengarahkan kegiatan belajar kepada peserta didik agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, menangani jumlah peserta didik yang besar, menyediakan waktu yang cukup, lembaga pendidikan mampu menyediakan tenaga guru yang lebih memadai, dan pembelajaran yang baik harus didukung oleh sarana prasarana

Menurut Mutu Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015 Pasal 1 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam Timor, Hendriyani (2018) bahwa Sekolah dikatakan bermutu apabila sekolah tersebut berhasil memenuhi SNP (Standar Nasional Pendidikan). Delapan standar yang harus dipenuhi oleh sekolah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015 Pasal 1 tentang Standar Nasional Pendidikan. Ukuran mutu adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan pengguna, karena mutu itu relatif, maka proses dan hasil pendidikan saling berhubungan.

Untuk mengukur mutu suatu sekolah dapat dilakukan dengan beberapa cara, *pertama* melihat kompetensi guru dalam mengajar, *kedua* melihat metode pendidikan dan pengajaran, *ketiga*, visi dan misi sekolah, *keempat* kurikulum pendidikan, *kelima* prestasi sekolah dan keenam fasilitas pendukung.

Kemudian dalam penelitian Diana Khairani Sofyan (2013: 20), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah." Lingkungan kerja dalam suatu sekolah penting untuk diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan motivasi dan akhirnya menurunkan kinerja guru.

SMA Negeri 1 Kuantan Hilir beralamat di jalan Jenderal Soedirman Desa Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 10, Nomor 2, 27 Juni 2019

Kepala Pulau, Baserah Kabupaten Kuantan Singingi. Salah satu SMA/MA Negeri dari 18 SMA/MA yang ada di kabupaten ini. Sekolah ini memiliki 51 guru dengan rincian, 48 orang berpendidikan Sarjana Strata Satu (S1) dan tiga orang guru berpendidikan Sarjana Strata Dua (S2).

Saat ini, jumlah siswa sebanyak 643 siswa dengan rincian kelas X sebanyak 221, kemudian kelas XI berjumlah 207 dan kelas XII sebanyak 214 siswa. Siswa-siswi SMA Negeri 1 Kuantan Hilir dibagi dalam 20 ruang belajar.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara ke sekolah ini, ditemui bahwa: (1). Masih ada guru SMA Negeri 1 Kuantan Hilir yang mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan. (2). Guru kurang kreatif mengajar mata pelajaran IPA dan Matematika. Semisal menggunakan games/permainan dan contoh terdekat, hingga pelajaran ini menjadi ditakuti dan membosankan (IPA dan Matematika) berubah menjadi menyenangkan. Fakta yang saya temui bahwa siswa merasa bosan, takut salah dan kurang memperhatikan. (3) Kerjasama antar guru dalam mencapai target sekolah, visi dan misi SMA Negeri Kuantan Hilir yang kami temui adalah masih kurang atau berjalan sendiri-sendiri. (4). Masih belum adanya laboratorium komputer di sekolah, hingga siswa diasumsikan semua siswa dapat mengoperasikan komputer. Hingga saat Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) 2019 masih mengalami kendala teknis. Hasil pengamatan ini merupakan masalah kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja guru SMA Negeri 1 Kuantan Hilir masih perlu ditingkatkan.

Kompetensi Guru **Pengertian Kompetensi Guru**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Spencer and

Spencer (1993), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. (Sutrisno, 2009 dalam M. Kosasih Zen, Wita Farla WK (2015; 2).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan definisi kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Maka dapatlah diuraikan kandungan makna dari Kompetensi Guru Profesional (UU No.14: 2005) yaitu:

- 1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.
- 2) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.
- 3) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Indikator Kompetensi Guru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 74 Tahun 2008 tentang Guru, membagi empat Indikator Kompetensi Guru yaitu:

1. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan memiliki kepribadian yang mantap, dewasa, arif, berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar organisasi yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifim (2012: 54) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya menurut Mulyasa (2013: 193) bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya”.

Selanjutnya Sari, Fajar Maya (2013:138) menjelaskan bahwa tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi guru, karena Peran guru sebagai tenaga pengajar yang berhubungan dan bertatap muka secara langsung dengan siswa memberikan efek yang kuat kepada diri siswa. Untuk itulah di dalam melakukan kegiatan belajar mengajar guru harus dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam memberikan dan menyampaikan pengetahuan kepada siswa. Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa.

Lebih lanjut Mariawati, dkk (2018:36) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam maupun di luar sekolah, dan diantara kesemuanya itu saling berinteraksi dan saling mempengaruhi. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat pencahayaan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagipara karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. oleh karena itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja.

Beberapa Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti didalam artikel yang ditulis oleh Budianto dan Amelia Katini, (2015: 108) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Dalam penelitian ini memakai indikator lingkungan kerja guru yang pernah dipakai oleh Mariawati, dkk (2018:36) yang mengacu pada teori Sedarmayanti adalah: (1) kebersihan dan kerapian tempat kerja, (2) keamanan tempat kerja, (3) sarana belajar, (4) suhu udara, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) hubungan pegawai.

Kinerja Guru

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012:67). Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Lebih lanjut pengertian Kinerja menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Sinambela (2016:481) mengatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh Seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Michael G. Fullan mengemukakan bahwa

"educational change depends on what teacher do and think ..."

Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada penguasaan kompetensi guru. Selanjutnya Mulyasa (2013:136), Sejalan dengan itu Smith yang dikutip oleh Mulyasa, menyatakan bahwa "Kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.". Selanjutnya Hasibuan (2016:94), menyatakan "Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu."

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja mengajar guru yang baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Jadi guru harus mempunyai kesadaran peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Standar kompetensi guru yang dikeluarkan Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas tahun 2004 dengan tegas menguraikan bahwa ada tiga komponen kompetensi yaitu : "1) Kompetensi pengelolaan pembelajaran, 2) Kompetensi pengembangan potensi, 3) Kompetensi penguasaan akademik."

Kinerja guru merupakan penyatuan dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan

merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi hasil belajar peserta didiknya. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik (Supardi 2013: 55). Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 35 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Indikator Kinerja Guru

Jadi Standar Beban Kerja Guru sebagaimana Undang-undang tersebut diatas, kemudian saya jadikan Indikator Kinerja Guru yang dijelaskan oleh Barnawi dan Arifin (2012: 15-21) yaitu:

1. Merencanakan Pembelajaran. Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin perencanaan pembelajaran yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.
2. Melaksanakan Pembelajaran. Tugas guru yang kedua yaitu melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi

edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar.

3. Menilai Hasil Pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.
4. Membimbing dan melatih. Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
5. Melaksanakan tugas tambahan. Kemudian tugas guru yang kelima ialah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas structural dan tugas khusus. Tugas structural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Menurut Sobandi (2010: 33) dalam penelitiannya, menunjukkan kompetensi guru berpengaruh sebesar 19,51% terhadap

kinerja mengajar guru. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmodihardjo dalam Mulyasa (2011:23) menyatakan bahwa “Kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.” Perbedaan kompetensi guru tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Guru

Menurut Eliyanto (2018: 178) dalam penelitiannya, menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, maka faktor lingkungan perlu diperhatikan keberadaannya. Lingkungan kerja perlu dijaga bersama guna memberikan rasa nyaman bagi guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, damai, dan tenteram dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja.

Hal ini juga ditegaskan oleh Mariawati, dkk (2018:39) Lingkungan kerja yang memuaskan para guru dan akan bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja meningkat, sehingga para guru dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Ningsih, prapti (2016:135) dalam penelitiannya membuktikan bahwa secara bersama-sama (uji simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian bahwa: Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan hasil Uji-F
Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 10, Nomor 2, 27 Juni 2019

ternyata terbukti. Selain itu juga ditegaskan dalam penelitian oleh Rahmisyari (2017:59) bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Kuantan Hilir yang beralamat di jalan Jenderal Soedirman Desa Kepala Pulau, Baserah Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik analisa data menggunakan kuantitatif. Dengan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Kuantan Hilir yang berjumlah 51 orang. Menurut Sugiyono (2012: 68) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sebagai landasan peneliti berdasarkan buku Sugiyono (2012: 68) disebut bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel penelitian sebanyak 51 orang atau seluruh guru.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Husein Umar, 2003:46).

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien

determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

HASIL Pengujian Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel Kompetensi (X1) sebanyak 10 item, Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 10 item dan Kinerja Guru sebanyak 10 item pernyataan.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $>$ r tabel (0,2759).

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kompetensi (X1) sebanyak 10 item, Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 10 item dan Kinerja Guru sebanyak 10 item pernyataan tersebut semua dinyatakan *valid*. Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,70 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 1
Hasil Uji reliabilitas

| Variabel | Batas Reliabilitas | Cronbach's alpha | Keterangan |
|------------------|--------------------|------------------|------------|
| Kompetensi | 0,70 | 0,848 | Reliable |
| Lingkungan Kerja | 0,70 | 0,850 | Reliable |
| Kinerja | 0,70 | 0,793 | Reliable |

Sumber : Data Olahan, 2019.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi. Dari hasil output SPSS didapatkan :

Tabel 2 Analisis Determinasi
Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,576 ^a | ,332 | ,304 | 4,47019 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber ; Data olahan ; 2019

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,304 atau 30,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja Guru sebesar 30,4%. sementara sisanya sebesar 69,6%.(100%-30,4%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji_t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/satu persatu, berikut adalah hasil out put SPSS untuk uji_t

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | | | | | |
| | (Constant) | 9,236 | 6,457 | 1,430 | ,159 |
| | Kompetensi | ,371 | ,123 | ,357 | ,004 |
| | Lingkungan Kerja | ,444 | ,111 | ,472 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber ; Data olahan ; 2019

Berdasarkan pada tabel 3 di atas diperoleh nilai t hitung untuk Kompetensi (X1) sebesar (3,025) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar (3,992). Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) k= 3 dan n = 51 adalah 2.01063

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut : Untuk variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t_{hitung} (3.025) > dari nilai t_{tabel} (2.01063) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} (3.992) > t_{tabel} (2.01063) maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir.

Uji F

Uji_F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, berikut adalah hasil out put SPSS untuk uji_F

Tabel 3 Hasil Uji t

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 476,520 | 2 | 238,260 | 11,923 | ,000 ^b |
| | Residual | 959,166 | 48 | 19,983 | | |
| | Total | 1435,686 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber ; Data olahan ; 2018

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 11,923. Sedangkan F_{tabel} diperoleh dengan (n-k)/(k-1): sebesar (51-3=48) (3-1=2/kolom), maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,19 (a=5%).

Maka disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar 11,923 > F_{tabel} sebesar 3,19 sehingga secara bersama-sama/simultan variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari penelitian ini didapat bahwa:

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir.

Berdasarkan hasil uji F, Maka disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar 11,923 > F_{tabel} sebesar 3,19 sehingga secara bersama-sama/simultan variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir. Berarti Hipotesis pertama (H1) terbukti.

Ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih, prapti (2016:135) bahwa Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmisyari (2017:59) bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir.

Variabel Kompetensi memiliki 10 item pertanyaan. Dilihat dari tabel hasil uji konstanta dan koefisien regresi linear berganda diketahui bahwa setiap kenaikan 1 poin dari variabel Kompetensi (X1) mengakibatkan kinerja guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,371 atau 37,1%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diduga variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir adalah terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Dimana kompetensi (X1) memiliki nilai t_{hitung} (3.025) > dari nilai t_{tabel} (2.01063) dan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,004 yang berada dibawah 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,371.

Dalam penelitian ini kompetensi (X1) perlu diperhatikan oleh SMA Negeri 1 Kuantan Hilir bahwa perlunya peningkatan kualitas guru dengan mengikuti pelatihan guru secara rutin. Harapannya adalah guru dapat lebih dinamis mengikuti

perkembangan zaman yang sudah menggunakan media pembelajaran yang terkini. Karena menurut Santi (2009) bahwa kegiatan-kegiatan pelatihan tersebut sangat membantu dalam upaya peningkatan kompetensi guru. Adanya kegiatan tersebut dapat menjadi wadah bagi para guru untuk saling bertukar pikiran, pengalaman dan informasi sehingga terjadi interaksi positif yang langsung mengarah kepada peningkatan kompetensi guru, khususnya dalam proses belajar mengajar.

Berarti penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Sobandi (2010: 33) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian lain yang sama oleh Darmodihardjo dalam Mulyasa (2011:23) menyatakan bahwa "Kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi." Perbedaan kompetensi guru tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) ini juga memiliki 10 item pertanyaan. Dilihat dari tabel hasil uji konstanta dan koefisien regresi linear berganda diketahui bahwa setiap kenaikan 1 poin dari variabel lingkungan Kerja (X2) mengakibatkan kinerja guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,444 atau 44,4%. Selanjutnya hipotesis diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir. Didapat hasil yaitu Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} (3.992) > t_{tabel} (2.01063), nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,00 yang berada dibawah 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,444. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja perlu diperhatikan adalah perlu perbaikan ruang belajar karena masih ditemukan untuk kelas XII jumlah siswa dalam 1 ruangan antara 35-36 orang. Ini berarti suasana kelas sudah melebihi batas minimal kelas yang ditetapkan 32 orang dalam 1 ruang belajar..

Selain itu juga perlu peningkatan kapasitas dan kualitas Perpustakaan sekolah karena sangat membantu siswa dan guru dalam proses belajar mengajar. Karena siswa dan guru selalu rajin membaca buku panduan maupun buku umum.

Hasil Penelitian ini menguatkan penelitian oleh Eliyanto (2018: 178) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya hal ini juga ditegaskan oleh Mariawati, dkk (2018:39) bahwa Lingkungan kerja yang memuaskan para guru dan akan bekerja dengan sebaik-baiknya.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 11,923 > F_{tabel} sebesar 3,19 sehingga secara bersama-sama/simultan variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kompetensi (X1) bahwa terbukti: kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir. Dimana kompetensi (X1) memiliki nilai t_{hitung} (3.025) > dari nilai t_{tabel} (2.01063) dan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,004 yang berada dibawah 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,371.
3. Berdasarkan hasil uji t pada lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir. Didapat hasil Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} (3.992) > t_{tabel} (2.01063), nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,00 yang berada dibawah 0,05

serta nilai koefisien regresi sebesar 0,444.

4. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,304 atau 30,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja Guru sebesar 30,4%. sementara sisanya sebesar 69,6%.(100%-30,4%)dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Budianto dan Amelia Katini. 2015. Jurnal: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal : KREATI, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3, No.1, Oktober 2015. Tangerang
- Eliyanto. 2018. Jurnal: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Jurnal Pendidikan dan Keguruan Vol. 1 No. 1, 2016, artikel 1 Institute Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, cetakan ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- M. Kosasih Zen, Wita Farla WK (2015), Jurnal: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMAN 3 Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir). *Proceeding Sriwijaya Economic and Business Conference 2015. Call for Papers Seminar Nasional dan Hasil-Hasil Penelitian*.
- Mariawati, Soedjarwo dan Ismet Basuki. 2018. Jurnal: Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan disiplin Terhadap Kinerja Guru IPA di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan : Al Mahsuni. Volume: 1 Nomor: 1 Tahun: 2018*, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama Lombok Timur
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, prapti. 2016. Jurnal: Pengaruh Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 11, November 2016 hlm 127-137. Universitas Tadulako
- Rasyad, Amiruddin. 2003. *Teori Belajar dan Pembelajaran* Jakarta: Uhamka Press.
- Rahmisyari. 2017. Jurnal: Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol. 5, Nomor 1, Oktober 2017. Universitas Ichsan Gorontalo
- Sari, Fajar Maya. 2018. Jurnal: Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137 – 153. Universitas 17 Agustus Surabaya
- Santi. 2009. Skripsi: Pengembangan Kompetensi guru dalam peningkatan mutu pengajaran di SMP Al-Mubarak Pondok Aren. Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/18618/1/Santi-FDK>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sobandi, Ade. 2010. Jurnal: Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di

Kota Bandung. *Jurnal : Manajerial*
Volume: 9 Nomor: 17 Tahun: 2010,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan
Bisnis (FPEB) Universitas Pendidikan
Indonesia (UPI) Bandung.

Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Bappeda. *Malikussaleh*
Industrial Engineering Journal, 2, 1, 20.

Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian,*
CV Alfabeta, Bandung

Supardi. 2013. *Kinerja Guru.* Jakarta.
Rajawali Pers.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah
No. 19 Tahun 2005 Standar Nasional
Pendidikan.

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor
14 Tahun 2005 tentang Guru dan
Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor
13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor
20 Tahun 2003 tentang sistem
pendidikan Nasional.