

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMA NEGERI KOTA PEKANBARU

Yan Reza Ismail¹⁾

Yusni Maulida²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

²⁾ Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

***Abstract.** This research was conducted throughout the Pekanbaru City Public High School. The purpose of this study is to determine the effect of training significantly on teacher competence in Pekanbaru City High School, to determine the effect of work environment significantly on teacher competence, the effect of training significantly on teacher performance, the effect of work environment significantly on performance teachers, the effect of competence significantly on teacher performance, the effect of training significantly on teacher performance through teacher competence, and the effect of the work environment significantly on teacher performance through teacher competence. The population in this study were 1001 teachers from 18 state high schools in Pekanbaru. The sampling technique used was purposive sampling, which is a sampling technique by determining certain criteria so that the sample in this study was all teachers who had attended training so that the number of samples in the study totaled 115 people. Based on the results of research and discussion that has been carried out, in this section several conclusions can be drawn, namely training has a significant effect on teacher competence in Pekanbaru City High Schools, the work environment has a significant effect on teacher competence, training has a significant effect on teacher performance, the work environment has a significant effect on teacher performance, competence has a significant effect on teacher performance, training has a significant effect on teacher performance through teacher competence and the work environment has a significant effect on teacher performance through teacher competence.*

***Keywords:** Training, Work Environment, Competence, and Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja seorang guru tentu tidak datang dengan sendirinya, karena dibutuhkan sejumlah faktor yang mempengaruhinya, sehingga perlu diperhatikan bagaimana kecocokan penempatan seorang guru berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan landasan teori yang menyatakan bahwa penempatan guru yang tidak sesuai dengan kompetensinya akan berakibat pada menurunnya kinerja mereka (Mulyasa, 2013:66).

Demikian pula hasil penelitian empiris yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Amin, 2013).

Salah satu indikator penilaian kompetensi guru adalah melalui Uji Kompetensi Guru yang diselenggarakan secara nasional oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Penilaian UKG dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik profesional. Namun

sayangnya, pelaksanaan UKG dari tahun ke tahun belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Sebagai contoh pada tahun 2016 ini, rata-rata pencapaian nasional UKG hanya 53,02 dari skor 100. Sedangkan pada tahun 2012 hasil rata-rata nasional UKG bahkan hanya 44,5. Sementara itu pencapaian rata-rata UKG Provinsi Riau justru masih lebih rendah dari rata-rata nasional yakni hanya mencapai 51,55. Artinya tingkat kompetensi rata-rata guru di Provinsi Riau masih berada dibawah rata-rata kompetensi guru secara nasional (<http://lpmpriau.go.id>).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kompetensi guru adalah pelatihan kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan pemerintah daerah, maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang professional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kegiatan Diklat adalah proses peningkatan kompetensi aparatur agar menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tak dapat dipungkiri, bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi khususnya untuk Guru Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para guru sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan (Riduwan, 2009:86). Pemberian pelatihan ditujukan agar para guru dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga sekolah dapat memiliki guru yang berkompeten untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga pendidik, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis, dan non ekonomis dalam suatu negara. Mengantisipasi adanya perkembangan - perkembangan lain mendorong pemerintah untuk menyusun program pelatihan kerja guru.

Pelatihan bersama - sama dengan pendidikan menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya, Setelah pendidikan yang diperoleh seseorang dari institusi pendidikan formal pada umumnya membekali anak didik dengan kemampuan dasar dalam memecahkan masalah. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk melatih sikap disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini sangat penting dilakukan oleh instansi pemerintah dalam meningkatkan kemampuan

dan menghasilkan guru yang profesional dibidangnya dan juga sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi serta profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban keguruan yang harus dilaksanakan yaitu dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas guru, penempatan, promosi, penggajian, dan pengembangan kualitas guru.

Hasil yang diharapkan dari pelatihan adalah terjadinya proses komunikasi yang efektif, adanya persepsi yang sama tentang tugas yang harus diselesaikan, ketaatan semua pihak pada berbagai ketentuan normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang, terdapatnya iklim organisasi yang baik bagi pertumbuhan seluruh guru, dan menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan guru dalam upaya peningkatan kinerjanya.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Danim (2010) memberikan rumusan pelatihan sebagai “perkembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dari pola kelakuan yang sistematis yang

dituntut untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan yang memadai”.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Disisi lain lingkungan kerja tempat seorang guru melakukan aktivitas belajar mengajar juga akan sangat berpengaruh terhadap kompetensi seorang guru baik itu lingkungan fisik maupun non fisik. Daryanto (2013) dalam penelitiannya menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang beradadi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar tempat bekerjanya seorang guru atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Lingkungan ini tidak hanya berupa fisik seperti meja kursi, lemari serta peralatan kerja fisik lainnya, tetapi juga mencakup hal yang lebih luas lagi dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam ruangan itu, baik antara rekan sekerja, antara bawahan dan atasan, bahkan juga sistem dan prosedur serta tata aturan yang berlaku di tempat tersebut.

Lebih jauh lagi menurut Barinto (2012:121) lingkungan kerja fisik meliputi bagaimana segala sesuatu yang berada di lingkungan dapat mempengaruhi kepala sekolah dan warga sekolah lainnya di dalam melaksanakan tugas - tugasnya, seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, suara, tata ruang, udara atau

ventilasi, tempat kerja, kebisingan dan tata warna di dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar para guruyang termasuk didalam lingkungan kerja. Hubungan antar guru di suatu organisasi kerja ini akan menciptakan suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh guru yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan semua aspek yang ada di sekitar tempat seorang bekerja baik secara fisik maupun non fisik. Sehingga ketika lingkungan kerja berada pada tataran yang kondusif diharapkan kompetensi seorang guru akan berada pada tingkat yang maksimal. Namun dari hasil survei lapangan, secara fisik lingkungan kerja guru masih belum begitu kondusif, hal tersebut terlihat dari tidak semua SMA yang ada di Kota Pekanbaru memiliki Lab. Biologi, Lab. Kimia, Lab. Fisika, Lab. Seni dan Budaya, serta sarana untuk olahraga seperti lapangan badminton, tenis meja, dan lain sebagainya juga masih kurang. Dalam proses belajar mengajar sebagian besar SMA Negeri di Kota Pekanbaru masih menggunakan sistem manual menggunakan papan tulis, belum banyak menggunakan sarana teknologi seperti *infocus* sedangkan penggunaan teknologi akan sangat membantu dalam proses belajar mengajar.

Guru akan semakin kreatif dalam penyampaian materi seperti dengan membuat tampilan atau presentasi yang bagus, disamping materi juga bisa menyampaikan pesan - pesan moral berupa kata mutiara atau semboyan - semboyan, gambar-gambar, dikemas dalam sebuah tampilan menarik, disamping

itu para siswa juga akan lebih cepat memahami ketika teori yang disampaikan juga diiringi dengan tampilan gambar yang riil seperti pelajar tentang sistem pencernaan pada manusia atau hewan.

Dari berbagai permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka masih perlu upaya lebih optimal untuk meningkatkan kinerja para guru diantaranya adalah mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan, meningkatkan kompetensi, serta memperhatikan dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga hal inilah yang mendorong untuk diadakannya penelitian dengan Judul "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru SMA Negeri Kota Pekanbaru".

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kompetensi guru?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kompetensi guru?
3. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh kompetensi guru?
7. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kompetensi guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kompetensi guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara signifikan terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis
Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Secara Praktis
Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah khususnya kepala sekolah dan para guru dalam meningkatkan kinerjanya dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu dalam penyajian informasi untuk

mengadakan penelitian yang serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu masalah kinerja profesional guru menjadi aspek strategis untuk diperhatikan. Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan profesional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Pelaksanaan penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya dilakukan untuk membantu mewujudkan guru yang profesional (Daryanto, 2013:195).

Menurut Notoadmodjo (2009:124) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja yang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Adapun Lembaga Administrasi Negara menyebut performansi sebagai kinerja, yaitu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran.

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru

secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik (Daryanto, 2013:196).

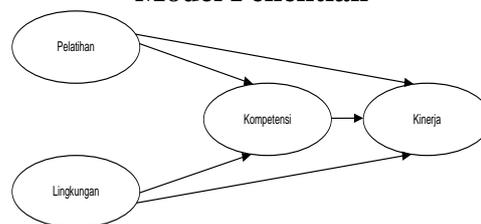
Menurut Dessler (2011:322), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja seseorang saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Sedangkan manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja seseorang, mendukung tujuan strategis organisasi. Penilaian kinerja merupakan bagian dari manajemen kinerja yang terintegrasi yang dimulai dari penetapan standar penilaian, implementasi hingga kepada pengawasannya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat - sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi setiap individu dan pada akhirnya bagi organisasi itu sendiri (Rivai& Sagala, 2009:549).

Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti di bawah ini:

Gambar 1
Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian seperti berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru.
3. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
5. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
6. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru.
7. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh SMA Negeri Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 18 Sekolah.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1001 Guru dari 18 SMA Negeri seKota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria - kriteria tertentu sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah yang dalam hal ini adalah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan atau ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif.

Untuk melihat pengaruh dan perbedaan variabel independent terhadap variabel dependent maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk lima interval.

Path Analysis

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*), karena penelitian menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel terukur (parametrik), sebagai variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dan variabel perantara (*intervening*).

Setelah dialokasikan dan dihitung dengan rumus slovin maka diperoleh total sampel sebanyak 115

untuk mewakili guru di SMANegeri Kota Pekanbaru. Setelah dibagikan *questioner* kepada masing-masing guru dengan alokasi tersebut maka akan didapat data untuk dianalisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Uji F).

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistik ($H_0 =$ Hipotesis nol, $H_1 =$ hipotesis alternatif).

Diketahui F hitung sebesar 34,890 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:
 $F_{tabel} = n - k - 1; k$
 $F_{tabel} = 115 - 2 - 1; k$
 $F_{tabel} = 112; (Kolam\ ke\ 2\ di\ tabel\ f)$
 $F_{tabel} = 3,08$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (34,890) > F tabel (3,08) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (pelatihan, lingkungan dan kompetensi) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel pelatihan (X_1) terhadap kompetensi (Y_1) sebesar 0,318 dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis 1 disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Terhadap Kompetensi)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel lingkungan (X_1) terhadap kompetensi (Y_1) sebesar 0,332 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis 2 disimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan hal ini berarti hipotesis 2 diterima.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,311 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis 3 disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,311 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis 4

disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 4 diterima.

Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kompetensi kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,177 dengan signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis 5 disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 5 diterima.

Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kompetensi Kerja)

Untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan Sobel Test.

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 1.79, karena nilai z yang diperoleh sebesar $1.79 > 1.65$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kompetensi mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru (Hipotesis 6 diterima).

Pengujian Hipotesis 7 (Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kompetensi Kerja)

Untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan Sobel Test.

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 1.80, karena nilai z yang diperoleh sebesar $1.80 > 1.65$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kompetensi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Hipotesis 7 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja

Hasil pengujian jalur menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kompetensi guru adalah pelatihan kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan pemerintah daerah, maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kegiatan Diklat adalah proses peningkatan kompetensi aparatur agar menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para guru sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan (Handoko, 2011:86). Pemberian pelatihan ditujukan agar para guru dapat menguasai pekerjaannya yang

menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga sekolah dapat memiliki guru yang berkompeten untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga pendidik, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis, dan non ekonomis dalam suatu negara. Mengantisipasi adanya perkembangan - perkembangan lain mendorong pemerintah untuk menyusun program pelatihan kerja guru.

Pelatihan bersama - sama dengan pendidikan menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi dan tugas - tugas jabatannya, Setelah pendidikan yang di peroleh seseorang dari institusi pendidikan formal pada umumnya membekali anak didik dengan kemampuan dasar dalam memecahkan masalah. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk melatih sikap disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini sangat penting dilakukan oleh instansi pemerintah dalam meningkatkan kemampuan dan menghasilkan guru yang profesional dibidangnya dan juga sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi serta profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban keguruan yang harus dilaksanakan yaitu dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas guru,

penempatan, promosi, penggajian, dan pengembangan kualitas guru.

Hasil yang diharapkan dari pelatihan adalah terjadinya proses komunikasi yang efektif, adanya persepsi yang sama tentang tugas yang harus diselesaikan, ketaatan semua pihak pada berbagai ketentuan normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang, terdapatnya iklim organisasi yang baik bagi pertumbuhan seluruh guru, dan menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan guru dalam upaya peningkatan kinerjanya.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Handoko (2011) memberikan rumusan pelatihan sebagai “perkembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dari pola kelakuan yang sistematis yang dituntut untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan yang memadai”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja

Hasil pengujian jalur menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja. Selain pelatihan, lingkungan

kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Disisi lain lingkungan kerja tempat seorang guru melakukan aktivitas belajar mengajar juga akan sangat berpengaruh terhadap kompetensi seorang guru baik itu lingkungan fisik maupun non fisik. Sudarmanto (2013) dalam penelitiannya menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang beradadi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar tempat bekerjanya seorang guru atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Lingkungan ini tidak hanya berupa fisik seperti meja kursi, lemari serta peralatan kerja fisik lainnya, tetapi juga mencakup hal yang lebih luas lagi dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam ruangan itu, baik antara rekan sekerja, antara bawahan dan atasan, bahkan juga sistem dan prosedur serta tata aturan yang berlaku di tempat tersebut.

Lebih jauh lagi menurut Barinto (2011:121) lingkungan kerja fisik meliputi bagaimana segala sesuatu yang berada di lingkungan dapat mempengaruhi kepala sekolah dan warga sekolah lainnya di dalam melaksanakan tugas - tugasnya, seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, suara, tata ruang, udara atau ventilasi, tempat kerja, kebisingan dan tata warna di dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif

dan efisien. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar para guru yang termasuk didalam lingkungan kerja. Hubungan antar guru di suatu organisasi kerja ini akan menciptakan suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh guru yang bersangkutan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian jalur menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para guru sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan. Pemberian pelatihan ditujukan agar para guru dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga sekolah dapat memiliki guru yang berkompeten untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga pendidik, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis, dan non ekonomis dalam suatu negara. Mengantisipasi adanya perkembangan - perkembangan lain mendorong pemerintah untuk menyusun program pelatihan kerja guru.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu

bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik - baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Cowling, dkk (2011) memberikan rumusan pelatihan sebagai “perkembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dari pola kelakuan yang sistematis yang dituntut untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan yang memadai”.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian jalur menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja tempat seorang guru melakukan aktivitas belajar mengajar juga akan sangat berpengaruh terhadap kompetensi seorang guru baik itu lingkungan fisik maupun non fisik. Kurniawati (2013) dalam penelitiannya menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang beradadi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diembankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar tempat bekerjanya seorang guru atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Lingkungan ini tidak

hanya berupa fisik seperti meja kursi, lemari serta peralatan kerja fisik lainnya, tetapi juga mencakup hal yang lebih luas lagi dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam ruangan itu, baik antara rekan sekerja, antara bawahan dan atasan, bahkan juga sistem dan prosedur serta tata aturan yang berlaku di tempat tersebut.

Lingkungan kerja fisik meliputi bagaimana segala sesuatu yang berada di lingkungan dapat mempengaruhi kepala sekolah dan warga sekolah lainnya di dalam melaksanakan tugas - tugasnya, seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, suara, tata ruang, udara atau ventilasi, tempat kerja, kebisingan dan tata warna di dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar para guruyang termasuk didalam lingkungan kerja. Hubungan antar guru di suatu organisasi kerja ini akan menciptakan suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh guru yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan semua aspek yang ada di sekitar tempat seorang bekerja baik secara fisik maupun non fisik. Sehingga ketika lingkungan kerja berada pada tataran yang kondusif diharapkan kompetensi seorang guru akan berada pada tingkat yang maksimal. Namun dari hasil survei lapangan, secara fisik lingkungan kerja guru masih belum begitu kondusif, hal tersebut terlihat dari tidak semua SMA yang ada di Kota Pekanbaru memiliki Lab.Biologi, Lab. Kimia, Lab. Fisika, Lab. Seni dan Budaya, serta sarana untuk olahraga seperti lapangan badminton, tenis meja,dan

lain sebagainya juga masih kurang. Dalam proses belajar mengajar sebagian besar SMA Negeri di Kota Pekanbaru masih menggunakan sistem manual menggunakan papan tulis, belum banyak menggunakan sarana teknologi seperti *infocus* sedangkan penggunaan teknologi akan sangat membantu dalam proses belajar mengajar.

Guru akan semakin kreatif dalam penyampaian materi seperti dengan membuat tampilan atau presentasi yang bagus, disamping materi juga bisa menyampaikan pesan-pesan moral berupa kata mutiara atau semboyan - semboyan, gambar-gambar, dikemas dalam sebuah tampilan menarik, disamping itu para siswa juga akan lebih cepat memahami ketika teori yang disampaikan juga diiringi dengan tampilan gambar yang riil seperti pelajar tentang sistem pencernaan pada manusia atau hewan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian jalur menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja seorang guru tentu tidak datang dengan sendirinya, karena dibutuhkan sejumlah faktor yang mempengaruhinya, sehingga perlu diperhatikan bagaimana kecocokan penempatan seorang guru berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan landasan teori yang menyatakan bahwa penempatan guru yang tidak sesuai dengan kompetensinya akan berakibat pada menurunnya kinerja mereka (Mulyasa, 2013:66). Demikian pula hasil penelitian empiris yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Amin,2013).

Sedangkan menurut (Simamora, 2006:15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individual seperti (kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi), faktor psikologi seperti (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, dan motivasi), faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, dan penghargaan), serta struktur, dan desain pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Kompetensi

Hasil pengujian jalur menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi kompetensi kerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para guru sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan. Pemberian pelatihan ditujukan agar para guru dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga sekolah dapat memiliki guru yang berkompeten untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga pendidik, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis, dan non ekonomis dalam suatu negara. Mengantisipasi adanya perkembangan - perkembangan lain

mendorong pemerintah untuk menyusun program pelatihan kerja guru.

Pelatihan bersama - sama dengan pendidikan menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya, Setelah pendidikan yang di peroleh seseorang dari institusi pendidikan formal pada umumnya membekali anak didik dengan kemampuan dasar dalam memecahkan masalah. Hal ini sangat penting dilakukan oleh instansi pemerintah dalam meningkatkan kemampuan dan menghasilkan guru yang profesional dibidangnya dan juga sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi serta profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban keguruan yang harus dilaksanakan yaitu dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas guru, penempatan, promosi, penggajian, dan pengembangan kualitas guru.

Hasil yang diharapkan dari pelatihan adalah terjadinya proses komunikasi yang efektif, adanya persepsi yang sama tentang tugas yang harus diselesaikan, ketaatan semua pihak pada berbagai ketentuan normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang, terdapatnya iklim organisasi yang baik bagi pertumbuhan seluruh guru, dan menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan guru dalam upaya peningkatan kinerjanya.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen

dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru, sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik - baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Kompetensi

Hasil pengujian jalur menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi kompetensi kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar tempat bekerjanya seorang guru atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Lingkungan ini tidak hanya berupa fisik seperti meja kursi, lemari serta peralatan kerja fisik lainnya, tetapi juga mencakup hal yang lebih luas lagi dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam ruangan itu, baik antara rekan sekerja, antara bawahan dan atasan, bahkan juga sistem dan prosedur serta tata aturan yang berlaku di tempat tersebut.

Lingkungan kerja fisik meliputi bagaimana segala sesuatu yang berada di lingkungan dapat mempengaruhi kepala sekolah dan warga sekolah lainnya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, suara, tata ruang, udara atau ventilasi, tempat kerja, kebisingan dan tata warna di dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan lingkungan

kerja non fisik adalah hubungan antar para guru yang termasuk didalam lingkungan kerja. Hubungan antar guru di suatu organisasi kerja ini akan menciptakan suasana yang mungkin diinginkan dan tidak diinginkan oleh guru yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan semua aspek yang ada di sekitar tempat seorang bekerja baik secara fisik maupun non fisik. Sehingga ketika lingkungan kerja berada pada tataran yang kondusif diharapkan kompetensi seorang guru akan berada pada tingkat yang maksimal. Namun dari hasil survei lapangan, secara fisik lingkungan kerja guru masih belum begitu kondusif, hal tersebut terlihat dari tidak semua SMA yang ada di Kota Pekanbaru memiliki Lab. Biologi, Lab. Kimia, Lab. Fisika, Lab. Seni dan Budaya, serta sarana untuk olahraga seperti lapangan badminton, tenis meja, dan lain sebagainya juga masih kurang. Dalam proses belajar mengajar sebagian besar SMA Negeri di Kota Pekanbaru masih menggunakan sistem manual menggunakan papan tulis, belum banyak menggunakan sarana teknologi seperti *infocus* sedangkan penggunaan teknologi akan sangat membantu dalam proses belajar mengajar.

Guru akan semakin kreatif dalam penyampaian materi seperti dengan membuat tampilan atau presentasi yang bagus, disamping materi juga bisa menyampaikan pesan - pesan moral berupa kata mutiara atau semboyan - semboyan, gambar - gambar, dikemas dalam sebuah tampilan menarik, disamping itu para siswa juga akan lebih cepat memahami ketika teori yang disampaikan juga diiringi dengan tampilan gambar yang riil seperti

pelajar tentang sistem pencernaan pada manusia atau hewan.

Manusia. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M., Aunurrahman dan M. Thamrin, 2013. *Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Kepribadian Dengan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, vol. 2, No. 7. www.jurnal.untan.ac.id
- Barinto, 2012. *Hubungan Kompetensi Guru Dan Supervisi Akademik Denan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan*. Jurnal Tabularasa PPS Unimed, vol. 9, no. 2
- Danim, S., dan Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Daryanto, 2013. *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Mulyasa, 2013, *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya*
- Riduwan, 2009. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan-Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* Pustaka Pelajar, Yogyakarta