

The Effect of Teacher Competence and Work Environment on Performance of Vocational High School I Teachers in Jambi

ABSTRACT

Ar. Nefrida

nefrida68@gmail.com

Graduate Program of Open University

The aims of this study were 1) to analyze the influence of teacher competence on teacher performance, 2) to analyze the influence of the work environment on teacher performance, and 3) to analyze the effect of teacher competence and work environment on performance of Vocational High School I in Jambi. The study population is 65. Questionnaires were collected and analyzed by using simple and multiple linear regression. The results showed that: 1) there is influence of teacher competence on teacher performance at 53.6%; 2) there is a work environment influence on teacher performance at 69.6%; 3) there is simultaneous influence of teacher competence and work environment on teacher performance at 72.8%.

Keywords: *teacher competence, work environment, and teacher performance.*

Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi

ABSTRAK

Ar. Nefrida

nefrida68@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah 1) Menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi, 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi, 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri I Kota Jambi sebanyak 65 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *Teknik Total Sampling*. teknik pengumpulan data yaitu Kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan analisis persamaan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi sebesar 53,6 %, 2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi sebesar 69,6 %, 3) terdapat pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi sebesar 72,8%.

Kata Kunci : *Kompetensi Guru, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 yang berbunyi pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan tersebut, perlu dilakukan penyempurnaan seluruh komponen pendidikan. Sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2 bahwa ruang lingkup standar nasional pendidikan terdiri dari 8 ruang lingkup, yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.

Di antara delapan ruang lingkup standar pendidikan nasional tersebut, perbaikan terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat penting. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Pasal (2) beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24jam (dua puluh empat jam) tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan. Sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya standar kompetensi kemampuan mengajar guru, agar kita memiliki guru yang profesional yang memenuhi standar dan lisensi sesuai dengan kebutuhan (Mulyasa, 2008 : 6).

Dalam menjalankan tugas utamanya, seorang guru harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada bulan november 2014 di SMK Negeri I Kota Jambi, antara lain ditemukan rata-rata $\pm 37\%$ guru belum membuat persiapan mengajar secara matang, ketika jam pelajaran sudah di mulai

guru belum masuk ke kelas, kurang mampu menilai hasil belajar yang dengan baik. Selanjutnya lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti jalan yang macet, tempat parkir yang sempit, tidak ada sistem keamanan yang memadai, peralatan dan perlengkapan yang kurang lengkap. Sebagaimana dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Observasi di SMK I Kota Jambi

No	Mata Pelajaran	Jumlah Guru
1.	Kelas X	16
2.	Kelas XI	19
3.	Kelas XII	11

Sumber : *Data bulan november 2014*

Setiap orang bisa menjadi atau menempati posisi sebagai pendidik. Orang tua, disadari atau tidak adalah pendidik bagi anak-anaknya. Para mubaligh, tokoh masyarakat atau anutan umat adalah pendidik bagi masyarakatnya. Para pemimpin bangsa seharusnya juga menjadi pendidik bagi bangsa yang dipimpinnya. Namun tidak setiap pendidik adalah guru, akan tetapi setiap guru mutlak dia adalah pendidik. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi dan di dukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Baron dalam Wibowo (2012:100) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leardship factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan Musfah (2011: 27) menyatakan bahwa kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjelaskan bahwa guru harus memiliki 4 kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kepribadian.

Selanjutnya lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja seseorang. Basuki dan Susilowati (2005:40) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri I Kota Jambi dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi”.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi

KAJIAN LITERATUR DAN TEORI

Kinerja Guru

Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suharsaputra (2010:147) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Moeheriono (2009:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika yang berlaku.

Dari pengertian di atas, dapat difahami bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang dapat di lihat dari kualitas, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Baron dalam Wibowo (2012:100) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leardship factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 13 menjelaskan tentang rincian kegiatan dan unsur yang dinilai dari guru adalah :

1. Rincian kegiatan Guru Kelas sebagai berikut:
 - a. menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
 - b. menyusun silabus pembelajaran;
 - c. menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
 - d. melaksanakan kegiatan pembelajaran;
 - e. menyusun alat ukursoal sesuai mata pelajaran;
 - f. menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran dikelasnya;
 - g. menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
 - h. melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
 - i. melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggungjawabnya;
 - j. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - k. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - l. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - m. melaksanakan pengembangan diri;
 - n. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - o. membuat karya inovatif.
2. Rincian kegiatan Guru Mata Pelajaran sebagai berikut:
 - a. menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
 - b. menyusun silabus pembelajaran;
 - c. menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
 - d. melaksanakan kegiatan pembelajaran;
 - e. menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
 - f. menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya;

- g. menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
 - h. melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan
 - a. memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
 - i. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - j. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - k. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - l. melaksanakan pengembangan diri
 - m. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - n. membuat karya inovatif.
3. Rincian kegiatan Guru Bimbingan dan Konseling sebagai berikut:
- a. menyusun kurikulum bimbingan dan konseling;
 - b. menyusun silabus bimbingan dan konseling;
 - c. menyusun satuan layanan bimbingan dan konseling;
 - d. melaksanakan bimbingan dan konseling per semester;
 - e. menyusun alat ukur lembar kerja program bimbingan dan konseling;
 - f. mengevaluasi proses dan hasil bimbingan dan konseling;
 - g. menganalisis hasil bimbingan dan konseling;
 - h. melaksanakan pembelajaran/perbaikan tindak lanjut bimbingan dan konseling dengan memanfaatkan hasil evaluasi;
 - i. menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional;
 - j. membimbing guru pemula dalam program induksi;
 - k. membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
 - l. melaksanakan pengembangan diri;
 - m. melaksanakan publikasi ilmiah; dan
 - n. membuat karya inovatif.

Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam penelitian ini yaitu :

1. Mampu membuat persiapan mengajar
2. Mampu menguasai bahan ajar
3. Mampu mengelola kelas
4. Mampu menilai hasil belajar
5. Mampu berinteraksi dengan warga sekolah/siswa

Kompetensi Guru

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Musfah (2011: 27) menyatakan bahwa kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Sagala (2009:29) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan pengertian di atas, kompetensi adalah sekumpulan kemampuan, pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan.

Sarimaya (2008:17) menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Berdasarkan pengertian di atas, kompetensi guru adalah sekumpulan kemampuan, pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang dimiliki dan dihayati oleh seorang guru yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan dan diterapkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Gordon dalam Kunandar (2007: 53) merinci beberapa aspek ranah yang ada dalam konsep kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*): kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Adapun indikator kompetensi guru mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang

standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Lingkungan Kerja

Basuki dan Susilowati (2005:40) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Nitisemito (2006 : 25) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja berupa fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu 1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja, 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi, 3) kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Sedarmayanti(2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Saydam (2006:167) indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Lingkungan fisik, yaitu ruangan kerja memadai, lingkungan kerja yang bersih dan rapi, pencahayaan ruangan yang cukup, pertukaran udara, jaminan keamanan kerja dan kecukupan sarana dan prasarana.

- 2) Lingkungan non-fisik, yaitu hubungan dalam bekerja. Diantaranya hubungan antara sesama bawahan, bawahan dengan atasan dan atasan dengan bawahan dalam bekerja

METODE

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2009:14) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi yang berjumlah 65 Orang. Sampel penelitian berjumlah 65 orang dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Prosedur pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan skala *likert*. Metode analisis data menggunakan menggunakan rumus *korelasi product moment*.

TEMUAN

a. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi

Hasil perhitungan koefisien korelasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9

Analisis Koefisien Korelasi Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

		Kompetensi Guru	Kinerja Guru
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	1	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui korelasi antara kompetensi guru dengan kinerja guru sebesar 0,732. Nilai koefisien korelasi kompetensi guru dengan kinerja guru adalah positif. Artinya jika kompetensi guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi baik, maka kinerja guru nya juga akan semakin membaik.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10

Uji Signifikansi Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,040	6,054		-,007	,995
Kompetensi Guru	,595	,070	,732	8,527	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} 8,527 > t_{tabel} 1,999$ (df = 65-3) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi dengan persamaan regresi yaitu $Y = -0,040 + 0,595X_1$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -0,040 artinya jika kompetensi guru nilainya 0, maka kinerja guru nilainya -0,040
- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi guru sebesar 0,595 artinya jika variabel kompetensi guru mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,595. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Semakin baik kompetensi guru maka akan sebaik pula kinerja guru.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru digunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,528	5,668

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui R^2 adalah 0.536. Artinya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 53,6% dengan kategori sedang. Sedangkan sisanya 46,4 % dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi **diterima** dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,6 %.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi

Hasil perhitungan koefisien korelasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12

Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	,834**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Y	Pearson Correlation	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,834. Nilai koefisien korelasi lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah positif. Artinya jika lingkungan kerja sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi baik, maka kinerja guru juga akan semakin membaik.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Uji Signifikansi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,679	4,769		-1,191	,238
X2	,416	,035	,834	12,018	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut di atas, diperoleh $t_{hitung} 12.018 > t_{tabel} 1,999$ (df = 65-3) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi dengan persamaan regresi yaitu $Y = -4,679 + 0,416X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar -4,679 artinya jika lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya -4,679
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,416 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,416. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis koefisien determinasi (r^2). Nilai koefisien determinasi r^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,691	4,584

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui R^2 adalah 0,696 Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 69,6 % dengan kategori Tinggi. Sedangkan sisanya 30,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

c. Pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi

Untuk melakukan menjawab hipotesis penelitian ini, digunakan analisis linier berganda dan uji F (Simultan). Adapun hasil perhitungan analisis linier berganda dan uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15

Analisis Regresi Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,648	4,688		-,565	,574
	Kompetensi Guru	-,447	,166	-,550	-2,686	,009
	Lingkungan Kerja	,675	,102	1,355	6,618	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi yaitu $Y = -2,648 + -0,447X_1 + 0,675X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar -2,648 artinya jika kompetensi guru nilainya 0, maka kinerja guru nilainya -2,648
- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi guru sebesar 0,447 artinya jika variabel kompetensi guru mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel lingkungan kerja tetap, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,447. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,675 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel kompetensi guru tetap, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,675. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.

Untuk mengetahui tingkat signifikansinya, maka dilakukan uji F (Simultan). Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Signifikansi Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3173,532	2	1586,766	82,950	,000 ^a
	Residual	1186,007	62	19,129		
	Total	4359,538	64			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut di atas diketahui nilai F_{hitung} 82,950 dengan nilai signifikansi probabilitas 0,000 dan F_{tabel} 3,145 ($df = 2.62$ signifikansi 0,05). Karena nilai signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka digunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada kolom *R Square* pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,719	4,374

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel 4.17 diatas diketahui besarnya R^2 adalah 0,728. artinya pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 72,8% dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan sisanya 27,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan Negeri I kota Jambi sebesar 53,6 %. Nilai persamaan regresi kompetensi guru terhadap kinerja guru yaitu $Y = -0,040 + 0,595X_1$. Dan nilai t_{hitung} 8,527 > t_{tabel} 1, taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerjanya, guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kemudian

kompetensi-kompetensi tersebut diterapkan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan Negeri I kota Jambi sebesar 69,6 %. Nilai persamaan regresi lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu $Y = -4,679 + 0,416X_2$. Dan nilai $t_{hitung} 12,018 > t_{tabel} 1,999$, taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja guru, lingkungan kerja yang ada di sekolah harus diperbaiki dan ditingkatkan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota Jambi 72,8%. Nilai persamaan regresi kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu $Y = -2,648 + -0,447X_1 + 0,675X_2$. Dan nilai $F_{hitung} 82,950$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,145$ dan nilai signifikansi probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada :

1. Peneliti yang ingin meneliti tentang upaya meningkatkan kinerja guru, agar melakukan pengembangan terhadap variabel-variabel lain, sehingga dapat menambah riset kinerja guru. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja guru banyak pilihan cara yang dapat dilakukan.
2. Para guru sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi agar meningkatkan kinerja melalui peningkatan pengetahuan, pemahaman tentang kompetensi yang harus dimiliki. Dan menerapkannya dalam menjalankan tugas keprofesionalan sebagai seorang guru. Serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif
3. Para pengambil kebijakan di sekolah menengah kejuruan negeri I kota jambi agar meningkatkan kompetensi guru melalui cara pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman tentang kompetensi yang harus dimiliki dan diterapkan dalam menjalankan tugas. Dan juga memperbaiki serta meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar para guru dalam menjalankan tugasnya menjadi nyaman dan merasa aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Susilowati. (2005). *Dampak kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal IEEEI Vol. 1 No.1.
- Kunandar, (2007). *Guru Profesional Impelementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, (2005). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan kedua*. Bandung : PT. Refika Aditama

- , P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehariono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen, (2011). *Peningkatan Kinerja Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana
- Nitisemito, Alex S, (2006). *Manajemen Personalia*, Ghallia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri, (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful, (2009). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sarimaya, farida. (2008). *Sertifikasi guru apa, mengapa, dan bagaimana?.* Bandung : Irama Widya
- Saydam. (2006). *Manajemen Dasar Perusahaan*, Jakarta
- Sedarmayanti, (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U, (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung. Refika: Aditama.
- Wibowo, (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya