

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PADA GURU SERTIFIKASI

Rika Aprilliana

Yon Rizal dan Samsi

Pendidikan Ekonomi P. IPS FKIP Unila

Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

Abstract: The aim of this research is to find out the influence of work environment, competence and empowerment to performance of teacher certification. Method of research used descriptive verification and questionnaire as instrument. Technique analysis used simple linier regression and multiple linier regression. The results of research showed (1) There is influence of work environment to performance of teacher certification, (2) There is influence of competence to performance of teacher certification, (3) There is influence of empowerment to performance of teacher certification, (4) There is influence of work environment, competence, and empowerment to performance of teacher certification.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi. Metode penelitian menggunakan *deskriptif verifikatif* dan menggunakan angket sebagai instrumen. Teknik analisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier multiple. Hasil analisis menunjukkan bahwa, (1) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi, (2) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi, (3) Ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi, (4) Ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi.

Kata kunci : *Kinerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pemberdayaan.*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Kualitas pendidikan sangat dibutuhkan untuk terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur siswa dan fasilitas belajar lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan kinerjanya. Profesional guru bisa dilihat dari keahlian atau bakat yang dimiliki. Selain itu, kompetensi guru juga harus diperbaiki untuk mendukung kesuksesan guru dalam mengajar. Seorang guru diharapkan memiliki semangat kerja dan motivasi berprestasi yang tinggi, untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat, dan peran sebagai agen pembelajaran yaitu melaksanakan sistem pendidikan nasional. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mengajar siswa yang kurang aktif atau pasif.

Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Lingkungan kerja yaitu kondisi saling mengisi antara siswa, guru, dan kepala sekolah. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan proses pengajaran. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan guru bekerja dengan baik dan bersemangat.

Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Selain guru sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerja, pemerintah juga berupaya mengusahakan pemberdayaan agar guru memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Kinerja suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh seorang guru.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas guru, pemerintah telah membuat sebuah program berupa sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan pengakuan terhadap guru sebagai tenaga pendidik yang

profesional. Adanya peningkatan kompetensi dan sertifikasi guru dimaksudkan agar dunia pendidikan memiliki guru profesional yang memenuhi standar sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi dunia pendidikan saat ini. Sebagai seorang guru akan lebih baik apabila ia telah lulus dalam masa kependidikannya atau telah mendapat gelar sarjana dengan demikian ia telah memenuhi prasyarat sebagai seorang pendidik dan tingkat pengetahuannya menjadi semakin tinggi.

Mengacu pada uraian di atas, diduga faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan adalah lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut; (1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014 ?; (2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014 ?; (3) Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014 ?; (4) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014 ?

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut; (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014; (3) Untuk pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014; (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014.

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012: 11). Kemudian Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2008:16). Sedangkan menurut Wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:7).

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja (*performance*) seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta kemampuan dalam mencapai tujuan. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yaitu merencanakan pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, serta serta kemampuan guru dalam mengelola kelas untuk mencapai tujuan pendidikan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru, salah satunya adalah Lingkungan Kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012: 54). Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011: 2).

Berdasarkan pengertian di atas, lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang ada di sekitar pekerja selama melakukan aktifitas yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru. Lingkungan kerja guru yaitu kondisi atau keadaan yang ada di sekitar guru selama melakukan aktifitas pembelajaran yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan dimana ada keterlibatan antara kepala sekolah, guru, dan siswa. Adanya lingkungan yang saling menghormati antara sesama guru, siswa, dan guru dengan kepala sekolah, adanya lingkungan yang saling memberikan informasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa, dan adanya lingkungan saling bekerjasama antara sesama guru, kepala sekolah dengan guru, serta guru dengan siswa dalam hal pembangunan pendidikan yang ada di sekolah.

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, di antaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperature / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja

10. Musik di tempat kerja

11. Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti. 2011:28)

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja guru, faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja guru adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat guru tersebut bekerja. Penerangan, suhu, kelembaban, pencahayaan, pewarnaan, keamanan dan kebersihan yang baik akan memperlancar proses pekerjaan guru. Sedangkan tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan kinerja guru.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Hal ini diperkuat Menurut Wibowo, kompetensi adalah karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2007:87). Kompetensi menurut Abdul Majid, adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu (Pupuh dan Sutikno, 2010:44).

Kompetensi yang di maksud adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Kompetensi yang di maksud dalam penelitian ini adalah kompetensi guru. Kompetensi guru adalah suatu kemampuan guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau pembelajaran yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan mengajar serta didukung oleh sikap kerja sebagai guru. Semakin tinggi kompetensi seorang guru menggambarkan besarnya kemampuan guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebagai seorang pendidik, guru bertugas mengajar dan menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada siswanya. Untuk melaksanakan tugasnya tersebut, diperlukan berbagai kemampuan serta kepribadian. Sebab, guru juga dianggap sebagai contoh oleh siswa sehingga ia harus memiliki kepribadian yang baik sebagai seorang guru.

Selain lingkungan kerja dan kompetensi, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah pemberdayaan. Menurut Wibowo, pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat (Wibowo,

2007: 114). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron, pemberdayaan adalah suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungan dengan pekerjaan mereka. (Wibowo, 2007:112)

Pemberdayaan yang di maksud adalah memberikan dorongan dan motivasi untuk seorang karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaannya. Sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga akan terjadi peningkatan kepuasan kerja; kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain; bekerja dengan tujuan yang lebih jelas; dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai. Pemberdayaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan terhadap guru. Pemberdayaan terhadap guru berarti memberikan peluang-peluang terhadap guru yang dapat mempengaruhi pekerjaannya menjadi semakin lebih baik sesuai dengan tujuan pendidikan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post facto* dan *survey*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *deskriptif verifikatif*. Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kegiatan tersebut. Pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010:12).

Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bersertifikasi pada SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014 dengan jumlah 148 orang guru. Penelitian ini merupakan penelitian sampel, dengan jumlah sampel 108 orang guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Berdasarkan kerangka pikir dan landasan teori di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah; (1) Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014; (2) Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMA Negeri

Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014; (3) Ada Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014; (4) Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Pemberdayaan Terhadap Guru Sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014.

HASIL PENELITIAN

Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh ketiga variabel X, yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan, maka digunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Sedangkan untuk hipotesis keempat menggunakan regresi linier multipel.

A. Hipotesis Pertama : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 41,865$ dan koefisien $b = 0,358$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 41,865 + 0,358 X_1$. Konstanta a sebesar $41,865$ menyatakan bahwa jika tidak ada skor lingkungan kerja ($X = 0$) maka rata-rata skor kinerja guru sebesar $41,865$. Koefisien regresi (r) untuk X sebesar $0,358$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika lingkungan kerja terhadap guru itu baik, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar $0,358$. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja yang dilakukan baik, maka kinerja akan meningkat. Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $6,067 > t_{tabel}$ sebesar $1,98$ (hasil intervolasi), dan probabilitasnya (sig.) ternyata $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja guru sebesar 0.508 termasuk kategori tingkat hubungan yang sedang dengan kadar determinasi (r^2) sebesar 0.258 yang berarti kinerja guru dipengaruhi lingkungan kerja sebesar $25,8\%$, sisanya $74,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Hipoteses Kedua : Ada Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 40,159$ dan koefisien $b = 0,441$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 40,159 + 0,441 X_2$. Konstanta a sebesar $40,159$ menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompetensi ($X = 0$), maka skor kinerja guru sebesar $40,159$. Koefisien regresi (r) untuk X_2 sebesar $0,441$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika kompetensi guru tinggi, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar $0,441$. Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk kompetensi sebesar $6,015 > t_{tabel}$ sebesar $1,98$ (hasil intervolasi), dan probabilitasnya (sig.) $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan kata lain, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh antara kompetensi dengan kinerja guru sebesar 0.504 termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi (r^2) sebesar 0.254. Dengan kata lain, kinerja guru dipengaruhi kompetensi sebesar 25,4%, dan sisanya 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Hipotesis Ketiga : Ada Pengaruh Pemberdayaan (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 38,490$ dan koefisien $b = 0,448$ sehingga persamaan regresinya menjadi $= 38,490 + 0,448 X_3$. Konstanta a sebesar 38,490 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pemberdayaan ($X = 0$), maka skor kinerja guru sebesar 38,490. Koefisien regresi (r) untuk X_3 sebesar 0,448 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika pemberdayaan guru baik, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,448. Dengan demikian, diperoleh t_{hitung} untuk pemberdayaan sebesar $4,633 > t_{tabel}$ sebesar 1,98 (hasil intervolasi), dan probabilitasnya ($sig.$) $0.000 < 0.05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh antara pemberdayaan dengan kinerja guru sebesar 0.410 termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat dengan kadar determinasi sebesar (r^2) 0.168. Dengan kata lain, kinerja guru dipengaruhi pemberdayaan sebesar 16,8% dan sisanya 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Hipotesis Keempat : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Pemberdayaan (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Konstanta $a = 16,355$, koefisien $b_1 = 0,278$, $b_2 = 0,337$, dan $b_3 = 0,312$ sehingga persamaan regresinya menjadi $= 16,355 + 0,278 X_1 + 0,337 X_2 + 0,312 X_3$. Konstanta a sebesar 16,355 menyatakan bahwa jika tidak ada skor lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan ($X = 0$) maka skor kinerja guru sebesar 16,355. Koefisien regresi (R) untuk X_1 sebesar 0,278 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,278. Koefisien regresi (R) untuk X_2 sebesar 0,337 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika kompetensi guru tinggi, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,337. Koefisien regresi (R) untuk X_3 sebesar 0,312 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan atau jika pemberdayaan guru baik, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,312 (Rusman, 2011: 79).

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 36,390$ dengan signifikansi ($sig.$) sebesar 0.000 sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 3 dan penyebut = 104 dan α 0.05 dari daftar tabel diperoleh sebesar 2,69. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,390 > 2,69$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh

lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan tahun pelajaran 2013/2014.

Hubungan secara simultan antara lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja sebesar 0.716 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang tinggi dengan kadar determinasi sebesar (R^2) 0.512. Dengan kata lain, variabel variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan sebesar 51,2% dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan, Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang ada di sekitar guru selama melakukan aktifitas yang dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikannya. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai suasana saling menghormati, menghargai, dan saling memberi informasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa.

Hal ini diperkuat Menurut Sedarmayanti (2011: 2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Menurut Nitisemito (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012: 54), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar guru yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugas-tugasnya serta menanganinya agar merasa aman, nyaman, dan kondusif. Lingkungan dimana ada keterlibatan antara kepala sekolah, guru, dan siswa, adanya saling menghormati dan saling memberikan informasi, serta saling menjaga dan memelihara lingkungan sekitar sekolah agar merasa aman, nyaman, dan kondusif.

Implikasi dari penelitian ini adalah lingkungan kerja guru yang baik, akan memperlancar kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja guru

kurang baik, maka kinerja yang dihasilkan guru pun menjadi kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja seorang guru.

2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan, kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo (2007: 86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompetensi guru yaitu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pintar, tetapi juga harus pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

Implikasi dari penelitian ini adalah guru yang memiliki Kompetensi yang tinggi akan memiliki Kinerja yang baik. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru menggambarkan besarnya kemampuan guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebaliknya, guru yang memiliki kompetensi yang rendah, maka guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang rendah atau kurang optimal. Kompetensi guru yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan.

3. Pengaruh Pemberdayaan (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan pemberdayaan adalah di mana setiap karyawan dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu yang melebihi tugasnya sehari-

hari. Proses perubahan yang terjadi dapat membantu memengaruhi prestasi kerjanya. Melalui saling menukar informasi yang relevan dan bertanggungjawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Orang bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi sehingga membuat organisasi bekerja lebih baik. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, ke dalam posisi lain yang memberikan kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.

Hal ini diperkuat oleh Greenberg dan Baron, pemberdayaan adalah suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungan dengan pekerjaan mereka. (Wibowo, 2007:116). Pemberdayaan yang dimaksud adalah menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan guru yaitu suatu proses dimana guru diberikan sejumlah otonomi dan keleluasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam lingkungan sekolah.

Implikasi dari penelitian ini adalah pemberdayaan guru akan meningkatkan kinerja guru menjadi baik. Sebaliknya, pemberdayaan guru rendah, maka guru akan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru yang rendah atau kurang optimal. Pemberdayaan guru yang tinggi akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja; kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain; bekerja dengan tujuan yang lebih jelas; dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Pemberdayaan (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru, kinerja guru adalah hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Rivai, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, memengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku dan keluaran, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini. Dalam praktiknya, evaluasi kinerja menggunakan alat evaluasi, berupa pemberian komentar di dalam formulir yang isinya berkaitan dengan pengamatan seorang pimpinan terhadap karyawan tentang kerja itu sendiri yang dikaitkan dengan perilaku di dalam pekerjaan. (Rivai, 2008:18).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang di maksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana ada keterlibatan antara kepala sekolah, guru, dan siswa, adanya saling menghormati dan saling memberikan informasi, serta saling menjaga dan memelihara lingkungan sekitar sekolah agar merasa aman, nyaman, dan kondusif. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2011: 26) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) 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 secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut laporan tim produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Pramudyo, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012:54)

Lingkungan kerja yang baik diwujudkan agar dapat melaksanakan tugas tanpa ketegangan-ketegangan. Lingkungan kerja yang di maksud adalah lingkungan kerja guru, untuk memperbaiki kinerja seorang guru dibutuhkan lingkungan kerja yang baik bagi guru baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yaitu misalnya pencahayaan, kebisingan, udara, maupun hubungan antara kepala sekolah, guru, dan siswa.

Selain lingkungan kerja, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Menurut Wibowo, kompetensi adalah karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2007:87)

Kompetensi yang di maksud adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Kompetensi yang di maksud dalam penelitian ini adalah kompetensi guru. Kompetensi guru adalah suatu kemampuan guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau pembelajaran yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan mengajar serta didukung oleh sikap kerja sebagai guru. Semakin tinggi kompetensi seorang guru menggambarkan besarnya kemampuan guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebagai seorang pendidik, guru bertugas mengajar dan menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada siswanya. Untuk melaksanakan tugasnya tersebut, diperlukan berbagai kemampuan serta kepribadian. Sebab, guru juga dianggap sebagai contoh oleh siswa sehingga ia harus memiliki kepribadian yang baik sebagai seorang guru.

Selain faktor-faktor di atas, faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah pemberdayaan. Menurut Wibowo, pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat (Wibowo, 2007: 114).

Pemberdayaan yang di maksud adalah memberikan dorongan dan motivasi untuk seorang karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaannya. Sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga akan terjadi peningkatan kepuasan kerja; kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain; bekerja dengan tujuan yang lebih jelas; dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai. Pemberdayaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan terhadap guru. Pemberdayaan terhadap guru berarti memberikan peluang-peluang terhadap guru yang dapat mempengaruhi pekerjaannya menjadi semakin lebih baik sesuai dengan tujuan pendidikan.

Implikasi dari penelitian ini adalah meningkatnya kinerja guru dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pemberdayaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Lingkungan kerja akan membantu guru dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja yaitu dengan melaksanakan hubungan saling menghormati, menghargai, dan saling bekerja sama. Selain itu, untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari seorang guru dibutuhkan kompetensi yang tinggi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru menggambarkan besarnya kemampuan guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Meningkatkan kinerja guru juga dipengaruhi oleh pemberdayaan. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi diperlukan adanya pemberdayaan terhadap gurunya. Pemberdayaan guru yang tinggi akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja; kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain; bekerja dengan tujuan yang lebih jelas; dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut (1) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014; (2) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014; (3) Ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014; (4) Ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pemberdayaan terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014.

DAFTAR RUJUKAN

- Barnawi, dan Mohammad Arifin.2012.*Kinerja Guru Profesional*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Fathurrohman,Sobry Sutikno. 2010. *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum & Konsep Islami*. Bandung: Refika Aditama
- Rivai, Veithzal dkk. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rusman,Teddy. 2011. *Statistik Penelitian Dengan SPSS*: Bandar Lampung
- Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada