Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3555-3560
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.4617

Pelatihan, Iklim Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari

Etty Siswati, Niki Kosasi, Evi Fauzani, Elsi Putri Anjelina
Universitas Graha Karya, Muara Bulian, Jambi-Indonesia
Correspondence: ettysiswati793@gmail.com, evifazani65@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, iklim kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Batang Hari. Metode analisis kuantitatif yang menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Pengujian variabel pelatihan, iklim kerja dan kompetensi kinerja guru sebagai variabel dependen, dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian secara parsial (uji t) bahwa pelatihan nilai t-hitung adalah sebesar 2,237> dari angka t-tabel 1,649; dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan pengaruh kinerja guru. Iklim kerja nilai t-hitung adalah sebesar 4,126 > angka t-tabel 1,649 dengan iklim kerja berpengaruh pada kinerja guru. kompetensi nilai t-hitung adalah sebesar 3,048 > dari angka t-tabel 1,649 dengan demikian dapat diketahui bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi secara simultan (Uji F) diperoleh F-hitung18,523 > F-tabel sebesar 2,90, artinya bahwa pelatihan, iklim kerja dan kompetensi berpengaruh positif secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Batang Hari. Adjusted R square yang dihasilkan sebesar 0.683. Jadi dapat disimpulkan persentase variabel pelatihan, iklim kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Batang Hari adalah sebesar 68,3%.

Kata kunci: pelatihan, iklim kerja, kompetensi, kinerja guru

Abstract. *The aim of this research is to explain the influence of training , work climate and competency on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Batang Hari.Quantitative analysis method the use multiple linear regression analysis tools. Testing of training variables, work climete and competency teacher performance as the dependent variable, was carried out using the t-test and F-test. The results of the partial research (t-test) show that the training t-value is 2.237 > from the t-table number 1.649, this it can be seen that training influences teacher performance. The work climate t-value is 4.126 > the t-table number 1.649 with the work climate having an effectnon teacher performance. The competency t-value is 3.048 > from the table namber 1.649, so can be seen the compentency has an influence on teacher performance. Training ,work climate and competence silmultanseously (F tast) obtained F-count 18.523 > F-table of 2.90, meaning that training, work climate and competence have a positive effest simultaneously or together onteacher performance at MTs Negeri 1 Batang Hari. The resulting adjusted R square was 0.683. So it can be concluded that the percantage of training work climate and competency variables on teacher performance at MTs Negeri 1 Batang hari is 68,3 %.*

Keywords: *training, work climate, competency, teacher performance*

PENDAHULUAN

Dalam mengantisipasi rekayasa kebudayaan manusia, maka salah satu ilmu pengetahuan yang begitu cepat berubah adalah ilmu manajemen, karena kehadiran berbagai organisasi modern merupakan faktor yang menentukan untuk mempermudah pencapaian tujuan hidup manusia. Tidak hanya supaya survive dalam hidup, tetapi juga dalam mengembangkan kualitas kehidupan kepada yang lebih baik, diperlukan manajemen yang mampu mengarahkan penataan semua organisasi supaya efektif, efisien, berkualitas, dan berkemajuan. Salah satu bidang manajemen yang mendapat banyak perhatian dari para pemimpin atau pengelola organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Hasyim, 2020). Perlakuan terhadap SDM pada sebuah organisasi sangat berdampak terhadap keberlangsungan jalannya organisasi tersebut. SDM merupakan aset yang paling penting bagi sebuah organisasi, karena sebaik apapun organisasi tidak akan dapat bertahan lama jika tidak ditopang oleh keberadaan SDM yang berkualitas (Dardak, 2013)

Dalam konteks organisasi pendidikan atau sekolah, manajemen sumber daya manusia di sekolah mencakup perencanaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai,

kompensasi, dan penilaian pegawai. Sumber daya manusia (SDM) di sekolah meliputi tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (tata usaha) memiliki peran strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Meskipun teknologi pendidikan berkembang dengan cepat, sosok guru tidak dapat tergantikan oleh keberadaan teknologi tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi yang mampu bertahan dan bersaing maka dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan keberadaaan SDM yang andal. Sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM, tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkataan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang memiliki kinerja rendah. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan SDM yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing yang ada dalam organisasi, hingga menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja seseorang tidak akan terbentuk dengan sendirinya, melainkan didukung oleh beberapa faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah pelatihan, iklim kerja baik melalui lingkungan fisik maupun lingkungan sosial, serta kompetensi yang dimiliki. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi/perusahaan dalam rangka membentuk atau mewujudkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan. Sutrisno (2016) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian, peningkatan kinerja seorang karyawan merupakan kebijakan strategis dalam rangka membenahi persoalan SDM secara mendasar. Upaya peningkatan kinerja karyawanmelalui pelatihan perlu disusun secara komprehensif dan berkelanjutan dalam kerangka peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Pelatihan adalah suatukegiatan dari organisasi yangbermaksud untuk memperbaiki danmengembangkan sikap, tingkah laku,keterampilan dan pengetahuan daripara pegawai sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan (Riduwan, 2009). Pemberian pelatihan ditujukan agar para pegawai dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga, organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkompeten untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan masyarakat yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga pelaksana organisasi, 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, menjadi faktor pendorong organisasi untuk menyusun program pelatihan bagi para karyawan.

Hasil yang diharapkan dari pelatihan adalah terjadinya proses komunikasi yang efektif, adanya persepsi yang sama tentang tugasyang 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 karyawan, dan menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan kinerjanya. Selain pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif adalah iklim kerja. Iklim kerja memainkan peran penting dalam menyediakan suasana organisasi yang sehat dan positif. Interaksi dari berbagai komponen organisasi dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas organisasi untuk mengajar dan belajar dengan optimal.

Iklim kerja, termasuk kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban, dan perhatian lainnya, memiliki pengaruh yang kuat

terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua serta masyarakat dan kemajuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Soetopo (2010) mengungkapkan bahwa iklim kerja adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami dan dirasakan anggota organisasi,mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Iklim kerja berpengaruh cukup signifikan pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya atau dalam bahasa yang lain iklim kerja mempengaruhi dengan cara membentuk harapan karyawan mengenai konsekuensi yang akan lahir dari berbagai tindakan yang ada.

Dalam hal ini persepsi karyawan tentang iklim kerja menentukan tingkat keterampilan (kompetensi) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Iklim kerja yang diharapkan karyawan adalah adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses kerja yang dilakukan. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam dalam penciptaan iklim kerja sesuai harapan anggota organisasi adalah lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan budaya ketiga aspek tersebut dalam proses kerja haruslah saling mendukung. Iklim kerja yang belum menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan teknologi dan kondisi kerja yang memadai, juga arus komunikasi yang tidak menunjang dalam arti kuantitas dan kualitas, praktik pengambilan keputusan yang tidak selaras dengan kebutuhan organisasi, dan nilai kesejahteraan karyawan belum diperhatikan secara baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Dapat ditegaskan juga bahwa iklim kerja dapat menjadi elemen penting guna pengukuhan proses kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim kerja, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan, keberadaan organisasi harus ditunjang dengan pegawai atau karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi serta memahami apa yang semestinya mereka kerjakan. Edison dkk (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kompetensi begitu penting dalam praktik organisasi sebagai dasar perekrutan pegawai. Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangan bagi setiap organisasi/perusahaan yang ingin sukses wajib dan harus dilaksanakan seluas-luasnya.

Ide dasar kompetensi sesungguhnya berawal dari Mcclelland (1973) mempertanyakan hal-hal sebagai berikut ini. Pertama, jenjang pendidikan formal tidak meramalkan kesuksesan dalam pekerjaan. Kedua, tes intelegensi dan tes sikap/bakat dan sejenisnya tidak mampu memprediksi tentang kinerja SDM yang baik (*job performance*) dan tidak mampu memprediksi SDM yang akan sukses dalam pekerjaan di organisasi. Ketiga, tes-tes dan penampilan/prestasi akademik hanya akan memprediksi penampilan kerja sebagai hasil dari hubungan mendasar status sosial. Keempat, tes-tes tersebut seringkali tidak adil (*fair*) dan bias dengan kelompok tertentu/minoritas. Kelima, tes yang lebih andal dan sanggup memprediksi kesuksesan dalam bekerja, menurutnya, adalah tes kompetensi (Edison dkk, 2016).

Kesuksesan karyawan dalam bekerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan tersebut. Semakin sukses karyawan bekerja artinya semakin tinggi tingkat kinerjanya. Karyawan dalam menjalankan pekerjannya memiliki memiliki tanggungjawab terhadap proses kerja dari target kerja, pelaksanaan kerja dan evaluasi kerja. Dengan demikian dari seorang karyawan dituntut kinerja yang tinggi agar tanggungjawab yang dipikulnya dapat terlaksana dengan optimal. Bernardin dan Russel (1993) memberikan definisi tentang *performance* (kinerja) sebagai berikut *performance is defined asthe record of autcomes produced on a specified job functionor activity during a specified time period*". Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang ditunjukkan melalui

kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama dengan orang lain. dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Sudarmanto, 2009).

Dengan demikian, dari setiap organisasi baik profit maupun nonprofit (organisasi pendidikan) dituntut kinerja yang tinggi dari anggota organisasi. Organisasi harus memiliki jadwal yang berkelanjutan dalam mengukur dan menilai kinerja anggota organisasi. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Batang Hari adalah salah satu sekolah berbasis agama Islamdengan peringkat akreditasi A (unggul) dan merupakan sekolah favorit pilihan orang tua untuk mempercayakan anaknya belajar di madrasah tersebut.Selain memiliki banyak prestasi, madrasah ini juga merupakan sekolah yang memiliki jumlah peserta didik tingkat madrasah tsanawiyah paling banyak di Kabupaten Batang Hari.

Keberadaan guru sebagai garis terdepan dalam terselenggaranya kegiatan pendidikan di madrasah/sekolah sangat layak diberikan perhatian oleh pemerintah dengan porsi yang sepantasnya. Di tangan guru dengan kinerja rendah, sarana dan prasarana pembelajaran semewah apapun akan menjadi sia-sia. Tapi di tangan seorang guru dengan kinerja tinggi, sarana dan prasarana pembelajaran yang sederhana sekalipun akan menjadi sangat bermanfaat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari.

METODE

Pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif digunakan untuk meneliti pengaruh antara dua variabel atau lebih (Akbar dkk, 2017). Responden pada penelitian ini berjumlah 36 orang yang merupakan seluruh guru di Madrasah Tsanawijah Negeri 1 Batang Hari. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapat dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden, dan juga data sekunder yaitu sejarah singkat organisasi, struktur organisasi jumlah guru. Pada penelitian ini mengunakan metode sensus dalam metode penentuan sampelnya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial serta berpengaruh dominan variabel terhadap variabel terikat.

HASIL

Hasil pengujian instrument dalam penelitian ini menunjukan bahwa seluruh item instumen dinyatakan valid karena koefisien korelasi dangan butir skor total lebih besar dari 0,329. Hasil dari instrumen realibilitas merupakan bahwa nilai Cronbach,s Alpa untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliable.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,284	2,316		2,189	,016
	Pelatihan (X1)	,236	,063	,344	2,237	,003
	Iklim Kerja (X2)	,314	,071	,481	4,126	,000
	Kompentensi (X3))	,407	,130	,454	3,048	,001

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$Y = 6,284 + 0,236X_1 + 0,314X_2 + 0,407X_3$

Hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan (X_1), iklim kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) bernilai nol maka kinerja guru (Y) adalah 6.284;
2. Variabel pelatihan (X_1) 0,236 jika terjadi kenaik nilai pelatihan sebesar satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,236 dengan asumsi varibel lain tetap;
3. Variabel iklim kerja (X_2) 0,314 naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,314 dengan asumsi varibel lain nol;
4. Variabel kompetensi (X_3) 0,407 bertambah naik sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,407dengan asumsi varibel lain tetap.

Hasil uji parsial t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari.

1. Pelatihan (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 2,237. Dengan demikian t_{hitung} = 2,237 > t_{tabel} = 1,649 pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari;
2. Iklim kerja (X_2) nilai t_{hitung}sebesar 4,126. Dengan demikian t_{hitung} = 4,126> t_{tabel} = 1,649 dan.iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari;
3. Kompetensi (X_3) t_{hitung} adalah sebesar 3,048. Dengan demikian t_{hitung} = 3,048 > t_{tabel} = 1,649 Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari.

Tabel 2
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,694	3	24,565	18,523	,000a
	Residual	42,437	32	1,326		
	Total	116,131	35			

Sumber: data olahan

Tabel 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,523 lebih besar dari F_{tabel} yakni 2,90 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari. Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari, dapat diketahui jika Adjusted R square adalah sebesar 0.683. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari sebesar 68,3% dipengaruhi oleh variabel pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi,

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,837a	,701	,683

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel pelatihan, iklim kerja dan kompensasi terbukti secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Purnomo dan Usman, Husaini, 2017, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A, 1993. *Human Resource Management an experiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Dardak, Darzanti, 2013, Analisisi Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Paya Pinang Medan, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara

Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

Hasyim, 2020, Pengaruh Iklim Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Labura, Medan, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Soetopo, Hendyat, 2010, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja RosdaKarya

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PrenadaMedia Group