

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Organizational Citizenship Behavior Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku

Dedi Mulyadi* Devi Efriani** Indra Edi*** Hadi Subhan****

*, **, ***, **** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Keywords:

Training and Development, OCB and Competence, Job Performance

Abstract

This study aims to obtain information related to job performance variables. Using a causal study through a survey of elementary school teachers throughout Cijaku District, Lebak Regency, Indonesia, for a population of 70 teachers with a sample of 60 teachers using Slovin sampling technique, data for each variable was collected separately by respondents who filled out the questionnaire. The method used in this study is a quantitative survey method, while the analytical techniques used are correlation and regression analysis. The results prove that there is an effect of training and development on job performance, the effect of OCB on job performance, and competence on job performance. Furthermore, there is a joint influence of training and development, OCB and competence on job performance. These findings indicate that organizations need to consider the variables of training and development, OCB and competence, in planning and developing teacher resources at SD Negeri Se – Cijaku District..

Corresponding Author:

mulyadidedy04@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait variabel kinerja. Menggunakan studi kausal melalui survei pada guru SD Negeri Se- Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak, Indonesia, untuk populasi 70 guru dengan sampel 60 guru dengan Teknik pengambilan menggunakan Slovin, data untuk setiap variabel dikumpulkan secara terpisah oleh responden yang mengisi kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survei, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi. Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja, pengaruh OCB terhadap kinerja, terdapat kompetensi terhadap kinerja. Selanjutnya terdapat pengaruh secara bersama – sama pelatihan dan pengembangan, OCB dan kompetensi terhadap terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan variabel pelatihan dan pengembangan, OCB dan kompetensi, dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya guru pada SD Negeri Se – Kecamatan Cijaku

Pendahuluan

Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di beberapa wilayah Kabupaten Lebak terutama di Wilayah Selatan Lebak, menghadapi era bisnis 4.0 ini, perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama dibidang Teknologi Informasi (ICT). Kurangnya pemahaman dan kompetensi mereka sangat terlihat sekali, ketika diadakan ujian berbasis komputer dan pengajaran berbasis internet dengan aplikasi terkini semisal *zoom us* , *google class room*, atau aplikasi lainnya. Hal ini bukan mereka kurang cerdas, namun fasilitas di sekolah kurang lengkap dan belum adanya bimbingan berupa bintek atau semacamnya secara komprehensif, membuat mereka terlihat gagap seketika. Ditambah pandemi covid - 19, membuat inovasi dan kreativitas mandek seketika, terpesona dengan berbagai intruksi yang kurang jelas , sementara kekuatan peralatan yang dimiliki murid cukup terbatas.

Kondisi seperti ini akhirnya membuat kinerja guru menjadi menurun. Wibowo (2016:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung .Kinerja berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja didefinisikan secara formal sebagai nilai dari setiap perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015 : 32). Kinerja individu adalah merupakan dasar dari kinerja organisasi (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2014:19).

Hasil survei awal di beberapa SDN di Wilayah Selatan terutama di wilayah penelitian, yaitu Kecamatan Cijaku, terlihat masih ada beberapa guru memiliki kompetensi yang kurang dibidang ICT, kurangnya kompetensi ini terutama saat menggunakan teknologi pembelajaran, (hasil temuan *action research* dengan metode eksperimen), yang akhirnya metode pembelajaran monoton, *out put* pembelajaran rendah ditandai dengan nilai siswa yang masih relatif rendah. Pelatihan terkait penggunaan teknologi pembelajaran sangat jarang. Pelatihan dan pengembangan belum dilakukan secara komprehensif dan belum masif dilakukan. Ada beberapa pelatihan pengembangan kapasitas, namun diadakan tidak sesuai dengan waktu yang tepat dan kurang tajam serta kurangnya kontrol terhadap pelatihan dan pengembangan tersebut. Hasil evaluasi kompetensi dari suatu pelatihan sangat rendah. Pelatihan dan pengembangan terkesan asal menggugurkan kewajiban.

Temuan lainnya adalah para guru kurang memiliki kepedulian terhadap rekan kerja. Guru berkeja sendiri – sendiri, meskipun terlihat berkeja sama. Tingkat keikhlasan guru menurun. Guru hanya mau berkeja tambahan apabila ada honor kegiatan. Guru terlihat pamrih, ketika dituntut untuk melakukan pendampingan pembelajaran dengan metode kunjung rumah kelompok siswa terhadap siswa yang berdampak covid – 19. Dari fakta tersebut terlihat bahwa pelatihan dan pengembangan, OCB dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja . Hal ini sesuai dengan penelitian Colcutt, *at al* (2014)

Kemudian pelatihan dan pengembangan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, juga terlihat bahwa penurunan kinerja sebagai akibat minimnya pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan, terkadang bukan merupakan satu kesatuan, namun diberbagai literatur Manajemen Sumberdaya Manusia, pelatihan dan pengembangan bisa menjadi satu definisi. Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, Dessler (2015:263). Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan

karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Demikian pelatihan dan pengembangan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi (Mangkunegara: 2013 : 43). Idealnya, pelatihan dan pengembangan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pelatihan dan pengembangan sebagai sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dapat diartikan pelatihan dilakukan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan (Mangkuprawira: 2011, p.134). Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Hasil temuan terlihat bahwa bimbingan berupa bintek atau semacamnya belum dilakukan secara komprehensif membuat mereka terlihat gagap seketika. Ditambah pandemi covid - 19, membuat inovasi dan kreativitas mandek seketika terpesona dengan berbagai intruksi yang kurang jelas ,sementara kekuatan peralatan yang dimiliki murid cukup terbatas. Pelatihan terkait penggunaan teknologi pembelajaran sangat jarang . Pelatihan dan pengembangan belum dilakukan secara komprehensif dan belum masif dilakukan. Ada beberapa pelatihan pengembangan kapasitas, namun diadakan tidak sesuai dengan waktu yang tepat dan kurang tajam serta kurangnya kontrol terhadap pelatihan dan pengembangan tersebut. Hasil evaluasi kompetensi dari suatu pelatihan sangat rendah. Pelatihan dan pengembangan terkesan asal menggugurkan kewajiban.

Fakta ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Massie (2015) dan penelitian Suharmono (2013), keduanya menyimpulkan bahwa jika pelatihan dan pengembangan tidak berhasil, maka kinerja bisa mengalami penurunan. Selanjutnya variabel yang lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *extra role* (Sloat dalam Soegandhi, dkk., 2013). Selanjutnya Sloat (2013) menyatakan bahwa perilaku *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya.

Perilaku *extra role* didalam literatur lain disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior*. Ahdiyana (2009). Kemudian ia juga menyatakan OCB sering di artikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal

(*ekstra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan. Bolino et al. (dalam Amira, dkk., 2015) berpendapat bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Sehingga ketika di dalam sebuah organisasi perusahaan seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu bekerja ekstra diluar deskripsi kerja dengan berdasarkan keinginan sendiri maka akan lebih mudah membantu perusahaan berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuannya. OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014). Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbins & Judge, 2015).

Hasil temuan mendapati sebagai berikut, para guru kurang memiliki kepedulian terhadap rekan kerja. Guru berkeja sendiri – sendiri meskipun terlihat berkeja sama. Tingkat keikhlasan guru menurun. Guru hanya mau berkeja tambahan apabila ada honor kegiatan. Guru terlihat pamrih, ketika dituntut untuk melakukan pendampingan pembelajaran dengan metode konjung rumah kelompok siswa terhadap siswa yang berdampak covid – 19. Hal ini selaras dengan temuan penelitian Kartini (2013) dan penelitian Fitriastuti (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh nilai keikhlasan (OCB) terhadap kinerja, sepadan dengan pendapat Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021).. Artinya temuan tadi membuktikan bahwa nilai OCB guru rendah sehingga mempengaruhi kinerja guru, seperti guru tidak mau membantu rekan kerja, sehingga ada beberapa guru yang menurun kinerjanya.

Variabel lainnya adalah kompetensi. Kompetensi menurut E.Mulyasa (2004 : 37-38) merupakan perpaduan anatara pengetahuan, keterampilan, dan nilai serta sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir & bertindak. Selanjutnya Menurut Stephen Robbin (2015) Kompetensi merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut ditentukan oleh 2 faktor yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Menurut Suparno (2012:27) kompetensi merupakan kecakapan yang memadai untuk melakukan tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan.

Kompetensi menggambarkan kepercayaan dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sukses. “Competence capture’s a person’s belief in his or her capability to perform work tasks successfully, Jason A. Colquitt (2013:181). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, kompetensi didefinisikan sebagai “seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan

perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert A. Roe (2001:73) sebagai berikut; “Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing“

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan seseorang yang didasari oleh beberapa karakteristik yaitu pengetahuan, ketrampilan, sikap kerja dan faktor-faktor lain yang memotivasi seseorang untuk memenuhi kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi

Kompetensi ialah pengetahuan dan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh karyawan atau ditunjukkan melalui perencanaan dasar kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja, kepuasan konsumen dan mencapai tujuan bisnis. Wibowo (2016:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja didefinisikan secara formal sebagai nilai dari setiap perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015 : 32). Pelatihan dan pengembangan, terkadang bukan merupakan satu kesatuan, namun diberbagai literatur Manajemen Sumberdaya Manusia, pelatihan dan pengembangan bisa menjadi satu definisi. Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler: 2015, p.263).

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *extra role* (Sloat dalam Soegandhi, dkk., 2013). Selajutnya Sloat (2013) menyatakan bahwa perilaku *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Kompetensi merupakan suatu wewenang atau kekuasaan dalam menetapkan atau memutuskan sesuatu. Definisi lain yakni kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mana orang tersebut memiliki kemampuan lebih, yang menjadikan dirinya berbeda dengan seorang yang memiliki kemampuan rata-rata. Menurut E.Mulyasa (2004 : 37-38) kompetensi yakni merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan nilai serta sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir & bertindak. Kemudian Menurut Simamora (2007:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan

pekerjaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012:95)

Hasil pengamatan terlihat ada beberapa kompetensi guru SDN di Kecamatan Cijaku memiliki kompetensi yang kurang dibidang ICT, kurangnya, kompetensi ini terutama saat menggunakan teknologi pembelajaran, hasil temuan *action research* dengan metode eksperimen, yang akhirnya metode pembelajaran monoton, *out put* pembelajaran rendah ditandai dengan nilai siswa yang masih relatif rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Sugiarto (2014) dan penelitian Cristilia O (2013) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga jika kompetensi menurun maka kinerja akan mengalami penurunan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh. Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Populasi

Menurut Noor (2014) , “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. Populasi yang diambil adalah Guru SDN yang ditugaskan di Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Populasi yang diambil dari Guru SDN tersebut berjumlah 70 orang Guru..

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Sugiyono (2010:63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengikuti pendapat dari Donald Cooper bahwa “*A sampling examine a portion of the target population, and the portion must be carefully selected to represent that population*”. Cooper, (2008 : 90) Cooper juga menyatakan bahwa pengambilan sampel dilakukan bila jumlah subjek besar (lebih dari 100), dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 guru.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan

atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang pelatihan dan pengembangan, Organizational Citizenship Behavior, Kompetensi, Terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-scale, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (validity) dan keandalan (reliability). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan..

Hasil dan Pembahasan

1. Pelatihan dan Pengembangan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,345 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,952 < t$ tabel $(0.05,58) 2,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, perbaikan Pelatihan dan Pengembangan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten.

2. Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,243 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,179 < t$ tabel $(0.05,58) 2,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Organizational Citizenship Behavior (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Organizational Citizenship Behavior akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten.

3. Kompetensi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,388 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,871 < t$ tabel $(0.05,58) 2,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya,

peningkatan Kompetensi akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten.

4. Pelatihan dan Pengembangan (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2) dan, Kompetensi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,345 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,952 < t \text{ tabel } (0.05,58) 2,001$, X2 terhadap Y adalah sebesar $0,243 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,179 < t \text{ tabel } (0.05,58) 2,001$, dan X3 terhadap Y adalah sebesar $0,388 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,871 < t \text{ tabel } (0.05,58) 2,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan (X1) Organizational Citizenship Behavior (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Pelatihan dan Pengembangan, Organizational Citizenship Behavior dan Kompetensi akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten, Cobblah & van der Walt, (2017) menemukan bahwa hubungan yang positif antara pelatihan terhadap kinerja staff. Pelatihan dan pengembangan dalam lingkungan yang dinamis penting dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memberi kepercayaan diri untuk bersaing. Disamping itu pelatihan yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kemampuan pegawai untuk tetap efektif bagi organisasi Rasheed et al., (2014). Berdasarkan temuan tersebut, Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan pelatihan dan pengembangan agar menimbulkan rangsangan dan gairah bekerja yang secara positif dapat memacu semangat untuk menyelesaikan tugas. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten yang baik berhubungan erat dengan tingkat pelatihan dan pengembangan yang tinggi dari Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten.

2. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Temuan penelitian Wang, Weng, Jiang (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi afektif tinggi memiliki kemauan yang lebih besar untuk menunjukkan tingkat kinerja tugas dan perilaku warga organisasi (OCB) yang lebih tinggi. Somedo, dan Coelho (2015) menyatakan bahwa OCB mempengaruhi kinerja individu. Berdasarkan temuan tersebut, Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan Organizational Citizenship Behavior agar dapat memacu semangat guru untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja yang baik berhubungan erat dengan tingkat Organizational

Citizenship Behavior yang tinggi guru yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten, Kompetensi merupakan kemampuan menguasai dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, perilaku (sikap) kerja, dan segala sesuatu yang mampu membuat individu dapat memenuhi persyaratan kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Banyak variabel yang mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja diantaranya adalah kompetensi. Menurut Stephen Robbin (2007:38) menyatakan bahwa Pengertian kompetensi ini merupakan suatu kemampuan (ability) atau juga kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan itu ditentukan oleh faktor intelektual dan juga fisik. Penelitian Ari Saputra,Wayan Bagia, Suwendra (2016). Juga memperkuat bahwa kompetensi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian Hendriani, Efni dan Fitriani (2013) juga mempertegas penelitian para ahli tersebut diatas. Berdasarkan temuan tersebut, Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan Kompetensi agar dapat memacu semangat Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja anggota dewan yang baik berhubungan erat dengan tingkat Kompetensi yang tinggi dari para anggota yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja anggota dewan.

4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, OCB dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, OCB dan Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten, temuan penelitian ini diperkuat oleh Stephen Robbin (2007:38), temuan Calquit, et al (2014) dalam penelitiannya telah menunjukan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, OCB dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan, OCB dan Kompetensi agar dapat memacu semangat Guru SD Se-Kecamatan Cijaku Kabupaten Lebak Provinsi Banten untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja guru yang baik berhubungan erat dengan tingkat pelatihan dan pengembangan, OCB dan kompetensi dari para guru yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa pelatihan dan pengembangan, OCB dan kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja guru.

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian menggunakan prosedur penelitian ilmiah, dengan menggunakan software SPSS versi 2.0, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dan pengembangan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh antara organizational citizenship behavior terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan organizational citizenship behavior akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan, organizational citizenship behavior dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dan pengembangan, organizational citizenship behavior dan kompetensi akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill, 2015.
- Dessler, Gary. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Fitriastuti. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No 2 (2013)
- Fred Luthans, (2005), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ginting, Batiren A. P. 2008. Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Unika Soegijapranata (Skripsi Online). Indonesia, Semarang. Universitas Katholik Soegijapranata Semarang. Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. The Asia Pacific Journal Of Management Studies, 6(1).
- Husein Umar, (2008), Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, PT.Rajagrafindo Persada:Jakarta.
- Ivansevich, J.M; Robert Konopaske; Michael T. Matkson (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kartini, Linda, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 1, No 4 (2013)
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi (V.A Yuwono dkk) Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Rosda Karya.

- Mangkuprawira, TB. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Massie, Renaldy “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 15, No 5 (2015)
- Mathis, Robert L. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Mondy R. W, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Mowday R., Steers, R dan Porter, L. (2008). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behaviour
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 7(1).
- Posuma, Cristilia O. “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado”. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 1, No 4 (2013)
- Rivai, Veitzhal.2013 dan Sagala, Sintaasih & Wiratama. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Index
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. Management, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kerja, Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.
- Sugiarto, Agus “Pengaruh Tingkat kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran” Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 17, No 1 (2014)
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian . Bandung : Alfabeta
- Suharnomo“Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Studi Manajemen Organisasi Vol. 10, No 2 (2013)
- Surya, Garry.“ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production” Jurnal Agora. 2017.2. vol.5
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas IIB Se-Wilayah Banten. The Asia Pacific Journal of Management Studies, 7(2).
- Untuk Perusahaan. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Waligito, B. 1994. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada

- Yumhi, Y. (2020). Implementasi Rekrutmen Di Bps Kabupaten Lebak (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.