

The Influence Of Teacher Training And Competence On Teacher Performance At SMK Muhammadiyah 2 Cikampek

Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 2 Cikampek

Khairunnisa^{1*}, Sungkono², Maman Mulya K³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn16.khairunnisa@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the influence and competence of teachers on teacher performance. The research method used in this research is descriptive and verification method. The researcher uses three variables, namely variable X1 is training, variable X2 is the content of both variables that affect variable (Y), namely teacher performance at SMK Muhammadiyah 2 Cikampek. The results of the study indicate that there is a significant effect between Training (X1) on Teacher Performance (Y) and there is a significant effect between Competence (X2) on Teacher Performance (Y). While the test results using the f-test show that there is a simultaneous influence between Training (X1) and Competence (X2) on Teacher Performance (Y) at SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

Keywords: Training, Competence, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Pengaruh pelatihan dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu variabel X1 adalah pelatihan, Variabel X2 adalah kompetensi keduanya merupakan variabel yang mempengaruhi variabel (Y) yaitu kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Sedangkan Hasil pengujian menggunakan uji-f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

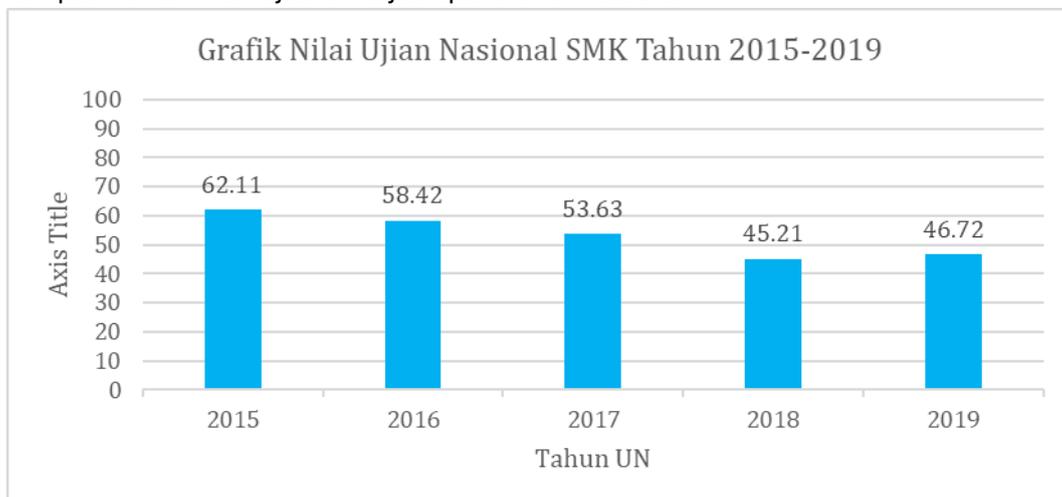
Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting hingga saat ini, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2001 yang menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan profesi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Habe dan Ahiruddin, 2017:67). Saat ini kata sekolah telah berubah artinya menjadi bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat memberi dan menerima pelajaran setiap sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang dibantu oleh wakilnya, guru sebagai pengajar, dan Siswa sebagai peserta didik yang mendapatkan arahan serta pembelajaran dikuti dari buku Sunarto dalam Abdullah (2019:37).

Guru menjadi pemeran utama dalam upaya menciptakan manusia yang cerdas dan berpendidikan, serta memiliki karakter. Untuk mewujudkan hal tersebut tentu perlu adanya komponen atau unsur yang dapat mendukung sehingga seorang guru dapat memberikan

kontribusi yang positif, salah satunya adalah Kinerja Guru yang berkualitas dan profesional. Sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan umum Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan formal guna menjamin terlaksananya tugas utama sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang yang sama pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.



Gambar 1. Grafik Nilai UN Tingkat SMK se Nasional Tahun 2015-2019

Sumber : <https://hasilun.pusmenjar.kemdikbud.go.id/2023>.

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat nilai Ujian Nasional yang terus menurun. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kualitas pendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan apabila hal itu terjadi, kinerja guru tentu menjadi permasalahan pada sebagian besar Sekolah Menengah kejuruan diberbagai wilayah di Indonesia, salah satunya provinsi Jawa Barat. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian pekerjaan dengan keahliannya, seperti halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru berdasarkan keahlian yang dimilikinya menjadi hal yang harus dilakukan karena apabila hal itu tidak dilakukan dengan benar, maka akan terjadi penurunan cara kerja serta hasil kerja guru itu sendiri sehingga dapat menghambat perkembangan moral kerja guru karena rasa tidak puas pada diri mereka.

Tabel 1. Jumlah SMK di Kabupaten Karawang Tahun 2021

Pendidikan	Kota	Jumlah SMK
SMK	Kabupaten Karawang	115

Sumber: data.sekolah-kita.net 2023.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui Kabupaten Karawang memiliki jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 115 sekolah. Salah satu diantaranya adalah SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek terbilang belum baik dimana sebagian besar responden belum sepenuhnya sangat setuju dalam memberikan penilaian terhadap kinerja guru sikap disiplin seperti mentaati peraturangn sekolah tentu tidak hanya berlaku untuk siswa namun berlaku untuk setiap orang di sekolah termasuk guru yang mengajar. Kompetensi di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek terbilang masih belum sepenuhnya baik dimana sebagian besar jawaban responden masih belum mencapai sangat setuju, setuju dalam memberikan penilaian terhadap kompetensi kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menggunakan fasilitas dengan baik dan efektif tentu akan membuat pembelajaran dapat berjalan lebih baik.

2. Tinjauan Pustaka

A literature review is a survey of scholarly sources (such as books, journal articles, and theses) on a particular topic. It gives an overview of key findings, concepts and developments in relation to a research problem or question. Manajemen bisa di sebut dengan seni yang didasari sebagai seni mengelola dan mengatur untuk melaksanakan agar bisa tersusun rapi. Manajemen merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan yang baik untuk memudahkan terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan bagi karyawan dan penduduk di indonesia. Berikut beberapa definisi manajemen menurut para ahli :

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai suatu proses dalam mengelola, mempertahankan dan memperoleh sumber daya manusia sebagai aset paling berharga suatu organisasi melalui perencanaan, pengendalian dan pengorganisasian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Resiliensi organisasi di pengaruhi dengan berbagai faktor dengan berbagai level, rasa percaya diri, keyakinan, rasa kepemilikan individu seperti optimisme dan keamanan psikologis kelompok (Aula, Hanoum, & Prihananto, 2022).

Faktor dari sumber daya manusia adalah sebuah organisasi yang tidak dapat di lepaskan baik perusahaan maupun institusi serta dapat menentukan perkembangan perusahaan atau bisa dikatakan seperti kunci yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Secara umum aktivitas dalam sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat di kelompokkan atas 2 macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi dan bahan-bahan material (bintoro, 2019).

Pelatihan

Definisi menurut (Andayani & Hirawati, 2021:14) pelatihan dapat di definisikan sebagai suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga melakukan pekerjaan dengan lebih efektif sebagaimana proses pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap yang di perlukan sehingga dapat mencapai tujuan yang baik. Hal ini dapat di buktikan bahwa jika seorang karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan dapat dikatakan baik dalam memiliki keterampilan maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan untuk melakukan pekerjaannya.

Maka hal ini dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara dengan dapat diukur 4 dimensi sebagai berikut:

1. Instruktur, dengan indikator :
 - a. Kualifikasi
 - b. Memotifasi peserta
 - c. Kebutuhan umpan balik
2. Peserta pelatihan, dengan indikator :
 - a. Semangat mengikuti pelatihan
 - b. Keinginan untuk memperhatikan
3. Metode, dengan indikator :
 - a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
 - b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan
4. Tujuan pelatihan, dengan indikator :
 - a. Keterampilan peserta pelatihan
 - b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan

Kompetensi

Kompetensi menurut (Busono, 2017:57) adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang perlu dikuasai oleh masing-masing orang akan berbeda-beda bergantung dari karakteristik pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga berarti bahwa kompetensi tidak hanya meliputi kemampuan teknis, tetapi juga termasuk kemampuan dalam menyikapi segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan pekerjaannya itu.

Maka hal ini dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara dengan dapat diukur 4 dimensi sebagai berikut:

1. Kompetensi intelektual, dengan indikator :
 - a. Pengetahuan
 - b. Pemahaman
2. Kompetensi fisik, dengan indikator :
 - a. Kemampuan
 - b. Keterampilan
3. Kompetensi Pribadi, dengan indikator :
 - a. Kecenderungan dalam melakukan suatu aktivitas tugas
 - b. Melaksanakan tugas pekerjaan temen yang dibebankan kepadanya
4. Kompetensi sosial, dengan indikator :
 - a. Nilai standar perilaku dalam melaksanakan tugas
 - b. Sikap senang atau tidak senang dalam menahan suatu perasaan yang datang dari luar

Kinerja Guru

Kinerja Guru menurut Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuannya untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran, baik secara proses maupun hasilnya. Dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah profesi yang memiliki kriteria pekerjaan khusus dalam hal mengelola pembelajaran bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, untuk mengukur kinerja guru juga dibutuhkan kriteria pekerjaan tertentu yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru”.

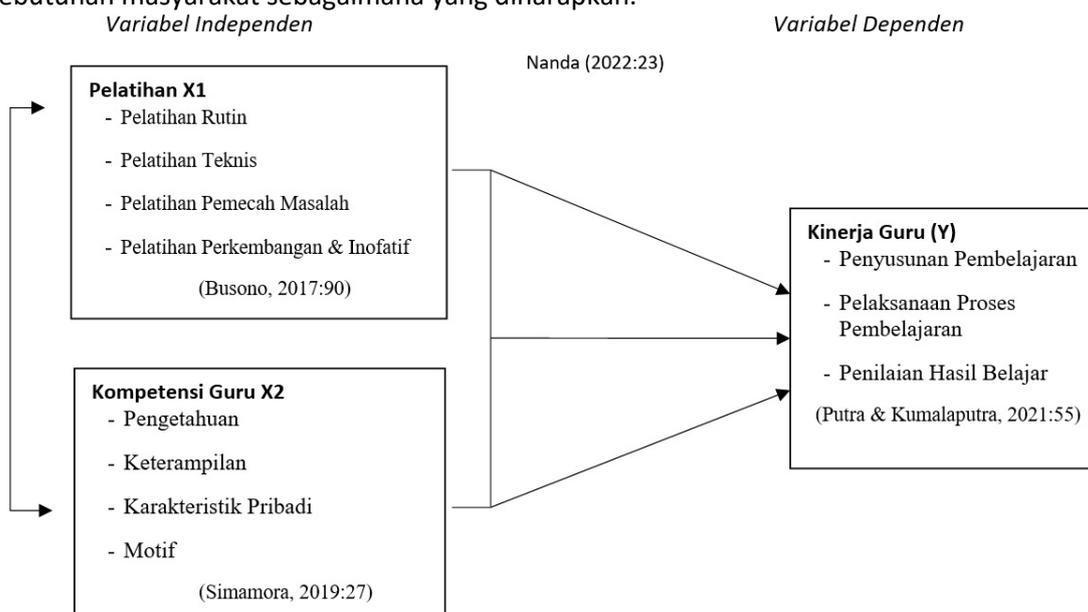
Maka hal ini dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara yaitu dapat diukur dengan 4 dimensi sebagai berikut:

1. Perencanaan program pembelajaran, dengan indikator :
 - a. Merumuskan tujuan pembelajaran
 - b. Memilih dan mengembangkan bahan pelajaran
 - c. Merencanakan kegiatan belajar
 - d. Merencanakan penilaian
 - e. Pengelolaan kelas
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dengan indikator :
 - a. Penggunaan media
 - b. Umbar belajar
 - c. Fasilitas dan penggunaan metode pembelajaran
3. Evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran, dengan indikator :
 - a. Cara-cara evaluasi
 - b. Pengolahan
 - c. Penggunaan hasil evaluasi

Kerangka Pemikiran

Menurut menurut (Nanda, 2022) teori pengaruh antara pelatihan dengan kompetensi kepada para murid memberikan suatu pilihan dalam berpengalaman belajar agar terus dapat memodifikasi sikap maupun perilaku pengetahuan, suatu unit yang saling terhubung dengan

unit lainnya tidak dapat dipisahkan demi terwujudnya suatu tujuan dengan saling berinteraksi antara guru dan murid. Teori pengaruh hubungan antara pelatihan dengan kinerja guru kepada para murid di kemukakan bahwasanya kemampuan guru dari sebagian masyarakat memudahkan para murid dalam berkomunikasi dan bergaul dengan para orang tua atau wali. Teori pengaruh hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru pada dasarnya merupakan kompetensi berupa sumber daya manusia sebagai penentu dan penggerak kinerja yang di alamin para guru dengan kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi kompetensi guru maka semakin bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan juga meningkatkan konsep diri dan sikap yang semakin baik. Teori pengaruh hubungan antara pelatihan dan kompetensi kepada kinerja guru dalam pendidikan mempunyai peranan yang strategis dalam pembangunan suatu bangsa yang bertujuan dalam membentuk para siswa untuk menggapai cita-cita dan mencerdaskan kehidupan bangsa demi mewujudkan pendidikan yang merata, bermutu dan relevan dengan kebutuhan masyarakat sebagaimana yang diharapkan.



Gambar 2. Paradigma Peneliti
 Sumber: Pengelolaan data, 2023

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel bebas x₁ dan x₂ dan satu variabel terikat (y), dalam hal ini variabel X1 adalah pelatihan, Variabel X2 adalah kompetensi keduanya merupakan variabel yang mempengaruhi variabel (Y) yaitu kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek menggunakan metode aplikasi SPSS 22.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan pada hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 100 responden menghasilkan 29 pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki R_{hitung} lebih besar dibandingkan R_{kritis}, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan terhadap 100 responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap

variabel memiliki nilai alpha croncbach lebih dari 0,600 hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,05043376
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,048
Test Statistic	,054	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^c	

Sumber : data diolah 2023.

Dari tabel *One Sample Kolmogrov-Smirnov* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0.05 atau menggunakan taraf sigkatan 5%. Nilai signifikasi atau nilai probabilitas 0,200>0,05 maka distribusi data adalah normal.

Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden pada setiap kuesioner, maka berikut ini akan dibuat rekapitulasi atas jawaban tersebut. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kriteria atau profil dan rentang skala yang diteliti. Adapun hasil rekapitulasi seluruh indikator dari variabel pelatihan, kompetensi dan kinerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

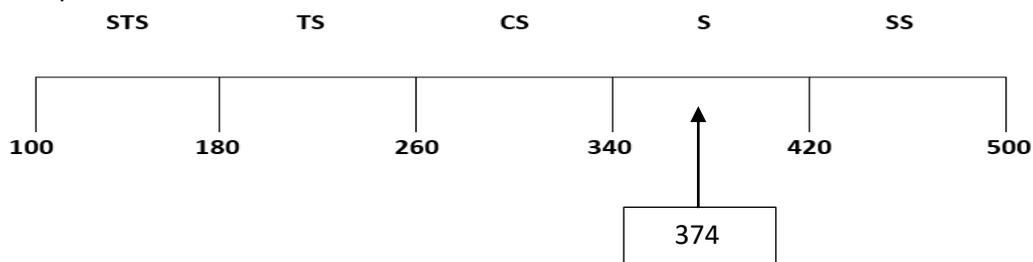
Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Pelatihan

Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan	Skor	Kriteria
Instruktur	Kualifikasi	1	356	Setuju
	Memotifasi peserta	2	366	Setuju
	Kebutuhan umpan balik	3	373	Setuju
Peserta Pelatihan	Semangat mengikuti pelatihan	4	384	Setuju
	Keinginan untuk memperhatikan	5	384	Setuju
Metode	Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan	6	370	Setuju
	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan	7	382	Setuju
Tujuan Pelatihan	Keterampilan peserta pelatihan	8	372	Setuju
	Pemahaman etika kerja peserta pelatihan	9	377	Setuju
Total Skor			3364	Setuju
Rata-Rata Skor			373	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh indikator dengan jumlah skor tertinggi yang pertama adalah semangat mengikuti pelatihan dan keinginan untuk memperhatikan dengan skor sebesar 384, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X₁) pada guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan juga selalu memperhatikan materi dengan baik dengan dilihat dari para guru di SMK Muhammadiyah 2

Cikampek. Berdasarkan total skor tersebut, maka dapat di deskripsikan dengan rentang skala (bar scale) dibawah ini:



Gambar 3. Bar Scale Rekapitulasi Pelatihan

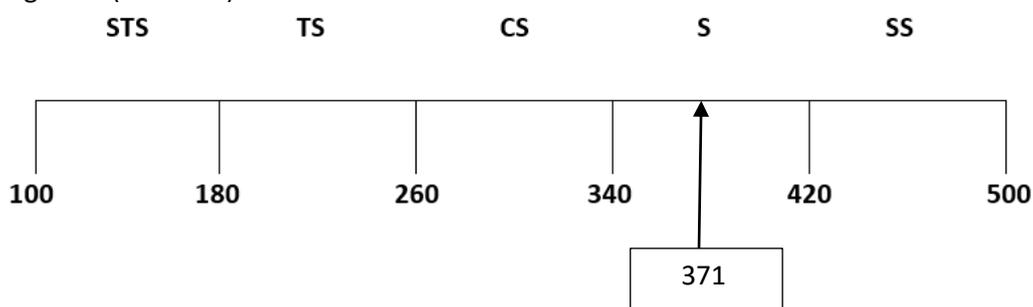
Berdasarkan gambar 3 menunjukkan mayoritas murid menyatakan setuju, artinya guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek sudah baik dan sesuai dalam pelatihan tiap harinya.

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan	Skor	Kriteria
Kompetensi intelektual	Pengetahuan	1	346	Setuju
	Pemahaman	2	422	Setuju
Kompetensi fisik	Kemampuan	3	424	Setuju
	Keterampilan	4	337	Cukup Setuju
Kompetensi pribadi	Kecenderungan dalam melakukan suatu aktivitas tugas	5	346	Setuju
	Melaksanakan pekerjaan teman	6	410	Setuju
Kompetensi Sosial	Nilai standar perilaku	7	367	Setuju
	Sikap senang atau tidak senang perasaan yang datang dari luar	8	368	Setuju
Total Skor			3341	Setuju
Rata-Rata Skor			371	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh indikator dengan jumlah skor tertinggi memiliki pemahaman, dengan skor sebesar 424, hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Muhammadiyah 2 Cikampek mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan mata pelajaran yang diampu secara kreatif. Berdasarkan total skor tersebut, maka dapat di deskripsikan dengan rentang skala (bar scale) dibawah ini:



Gambar 4. Bar Scale Rekapitulasi Kompetensi

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan mayoritas murid menyatakan setuju, artinya guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek dalam kompetensi sudah baik dan sesuai dengan kompetensi tiap harinya.

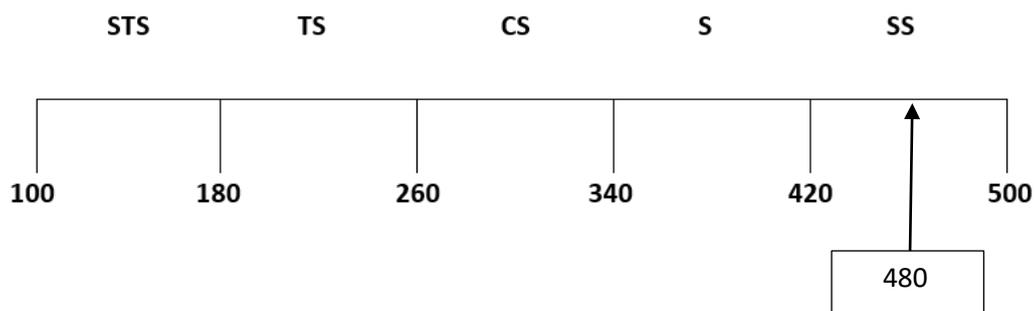
Tabel 5. Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan	Skor	Kriteria
Perencanaan program pembelajaran	Merumuskan tujuan pembelajaran	1	336	Cukup Setuju
	mengembangkan bahan pelajaran	2	366	Setuju
	Merencanakan kegiatan belajar	3	350	Setuju
	Erencanakan penilaian	4	343	Setuju
	Pengelolaan kelas	5	373	Setuju

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Penggunaan media	6	380	Setuju
	Sumber belajar	7	371	Setuju
Evaluasi penilaian pembelajaran	penggunaan metode pembelajaran	8	390	Setuju
	Cara-cara evaluasi	9	378	Setuju
	Pengolahan	10	320	Cukup Setuju
	Penggunaan hasil evaluasi	11	358	Setuju
Total Skor			4322	Setuju
Rata-Rata Skor			480	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Berdasarkan Tabel 7 diatas diperoleh indikator dengan jumlah skor tertinggi fasilitas dan penggunaan metode pembelajaran dengan skor sebesar 390. Hal ini menunjukkan bahwa murid menilai baik sekolah SMK yang memberikan kebutuhan belajar berupa fasilitas seperti perpustakaan, lcd proyektor, papan tulis dan kondisi kelas yang nyaman untuk belajar. Berdasarkan total skor tersebut, maka dapat di deskripsikan dengan rentang skala (bar scale) dibawah ini:



Gambar 5. Bar Scale Rekapitulasi Kinerja Guru

Berdasarkan gambar 5 menunjukkan mayoritas murid menyatakan sangat setuju, artinya guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek sudah baik dan sesuai dengan kinerja guru tiap harinya.

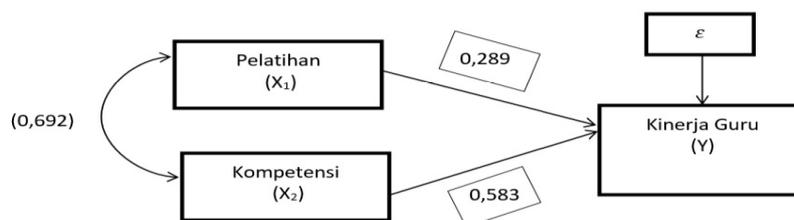
Hasil Uji Path Analysis

Tabel 6. Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Pelatihan (X ₁)	0,289	0,083	---	0,116	0,199
Kompetensi (X ₂)	0,583	0,339	0,116	---	0,455
Total Pengaruh					0,654
Pengaruh Variabel Lain (ε)					0,346

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2023.

Tabel 8 diatas menunjukan bahwa pengaruh langsung Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,083 atau 08,3% dan pengaruh langsung Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,339 atau 33,9%. Sehingga pengaruh tidak langsung bersama-sama Pelatihan (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,692 atau 69,2% dan total pengaruh sebesar 0,654 atau 65,4% dan variabel lain sebesar 0,346 atau 34,6%.



Gambar 6. Koefisien Jalur Pelatihan (X₁) Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Tabel 7. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,957	3,066		,638	,525
x1	,390	,111	,289	3,510	,001
x2	,842	,119	,583	7,070	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2023.

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X_1) adalah 3,510. Nilai t_{hitung} diatas selanjutnya dibandingkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%, $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ diperoleh $t_{tabel} = 1,660$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (3,510) > t_{tabel} (1,660)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kompetensi (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek dan nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X_2) adalah 7,070. Nilai t_{hitung} diatas selanjutnya dibandingkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%, $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ diperoleh $t_{tabel} = 1,660$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (7,070) > t_{tabel} (1,660)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

Hasil Uji Simultan

Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3102,965	2	1551,482	92,657	,000 ^b
	Residual	1624,195	97	16,744		
	Total	4727,160	99			

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2023.

Berdasarkan tabel 10 hasil F_{hitung} menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (92,657 > 1,906)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

Pelatihan menunjukkan bahwa nilai tertinggi Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah skor tertinggi sebesar 384. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) pada guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan juga selalu memperhatikan materi dengan baik dengan dilihat dari para guru di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

Kompetensi menunjukkan bahwa nilai tertinggi indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah memiliki pemahaman, dengan skor sebesar 424. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Muhammadiyah 2 Cikampek mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan mata pelajaran yang diampu secara kreatif.

Kinerja guru menunjukkan bahwa nilai tertinggi Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah fasilitas dan penggunaan metode pembelajaran dengan skor sebesar 390. Hal ini menunjukkan bahwa murid menilai baik sekolah SMK yang memberikan kebutuhan belajar berupa fasilitas seperti perpustakaan, lcd proyektor, papan tulis dan kondisi kelas yang nyaman untuk belajar.

koefisien korelasi antara Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) adalah 0,692 dapat disimpulkan bahwa kualitas Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) termasuk ke dalam kategori kuat dimana terdapat pada interval 0,60 – 0,799.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek nilai t hitung variabel Pelatihan adalah 3,510. Nilai t hitung diatas selanjutnya dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikan 5%, $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ diperoleh t tabel = 1,660. Dengan demikian diketahui t hitung (3,510) > t tabel (1,660), maka dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak maka H1 diterima, artinya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

Hasil pengujian hipotesis uji-t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek Nilai thitung variabel Kompetensi (X2) adalah 7,070. Nilai thitung diatas selanjutnya dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikan 5%, $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ diperoleh ttabel = 1,660. Dengan demikian diketahui t hitung (7,070) > ttabel (1,660), maka dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek. Nilai Fhitung= 92,657 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai Ftabel= 1,906. Nilai Fhitung > Ftabel (92,657 > 1,906) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,050) dengan hipotesa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.

5. Penutup

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menggunakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek.
3. Hasil pengujian menggunakan uji-f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Muhammadiyah 2 Cikampek

Daftar Pustaka

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- bintoro. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Busono, G. A. (2019). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(01), 90–91. Retrieved from <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/238>
- Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 55–72.
- Simamora. (2019). Bab li. Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.