

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Cendekia Batujajar

Regina Vista Dewi

Universitas Teknologi Digital, Bandung reginavistadewi@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial dari pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Cendekia Batujajar.

Desain/Metode Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 29. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 25 responden dengan metode pengambilan Sampling Jenuh dalam pemilihan responden.

Temuan Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil thitung $>$ ttabel yaitu $0,177 > 0,05$. Begitupun variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil thitung $>$ ttabel yaitu $0,34 < 0,05$. Berdasarkan analisis linier berganda diketahui bahwa variabel Pelatihan, Kompetensi secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Kompetensi, Kinerja

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aktor yang berperan langsung dalam menentukan dan menjalankan tujuan yang telah instansi atau organisasi tentukan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni maka sumber daya yang lain pun tidak akan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi atau organisasi tersebut.

Sumber daya manusia dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu instansi. Jika sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi mempunyai kinerja yang baik maka dapat dipastikan instansi atau organisasi tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia tersebut memiliki kinerja yang kurang bahkan atau tidak baik, maka dapat dipastikan hal tersebut dapat menjadi penghambat suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, maka harus dimulai dari sektor Pendidikan, baik formal maupun non formal. Sehingga dengan adanya Pendidikan yang di enyam oleh Masyarakat secara merata, diharapkan sumber daya manusia di Indonesia semakin berkualitas dan semakin mumpuni di bidangnya masing-masing. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka guru atau instruktur yang berperan sebagai mediator pun harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan, sehingga masih harus mendapatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk menunjang profesinya tersebut.

Tidak terkecuali instansi pendidikan khususnya jenjang SMK, peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan kompetensi. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan yang berfokus pada pengembangan keahlian tertentu.

Salah satunya adalah SMK Cendekia Batujajar merupakan SMK di Bandung Barat tepatnya di Jl. Raya Batujajar RT 04 RW 03 Desa Batujajar Timur Kec. Batujajar dengan Akreditasi "A". SMK

Cendekia Batujajar memiliki moto yaitu HIBAAR (Harmonis, Indah, Bersih, Agamis, Aman dan Rindang) dengan mengedepankan bimbingan akhlak baik pada siswa maupun warga sekolah lainnya.

Ada tiga macam kompetensi keahlian di SMK Cendekia Batujajar, di antaranya yaitu; Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, dan yang terakhir adalah Pemasaran. Demi menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan di SMK Cendekia Batujajar, sekolah sering mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja pada guru yang ada. Mulai dari seminar, bimbingan kerja, hingga magang industri.

Oleh karena dari permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Di Smk Cendekia Batujajar"

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Cendekia Batujajar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja SMK Cendekia Batujajar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi guru di SMK Cendekia Batujajar.

II. Kajian Teori

1. Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang dikemukakan oleh Veithzal & Sagala (2013). Sedangkan menurut Dessler (2010:280) pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Adapun menurut Sikula (2001) dalam Priansa (2016:177) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari pelatihan antara lain: 1) Produktivitas, 2) Kualitas, 3) Perencanaan Tenaga Kerja, 4) Moral, 5) Kompensasi tidak langsung, 6) Keselamatan dan Kesehatan, 7) Pencegahan Kadaluwarsa, 8) Perkembangan Pribadi.

2. Kompetensi

Menurut Marwansyah (2014:36) bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, sikap serta karakteristik pribadi yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan yang bisa diukur dengan standar yang telah disepakati, dan juga dapat ditingkatkan melalui dengan melakukan penelitian dan pengembangan.

Menurut Abel, (2008:16-17), Kompetensi didefinisikan suatu kemampuan yang diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang berisi gambaran motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan individu yang berkinerja unggul.

Menurut Spencer And Spencer (1993) dalam Wibowo (2016:273) ada beberapa karakteristik kompetensi seseorang yaitu: 1) Motif, 2) Sifat, 3) Konsep Diri, 4) Pengetahuan, 5) Keterampilan.

3. Kinerja

Wirawan menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak), ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik), melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
- c. Ketetapan Waktu, kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Adapun metode analisis data yaitu dengan memberikan kuesioner kepada para guru di SMK Cendekia yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi di SMK Cendekia Batujajar yang berjumlah 25 orang. Menurut Sugiyono (2013:389) mengartikan populasi sebagai generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Hasil pengamatan r_{tabel} yang didapatkan dari sampel sebanyak 25 adalah sebesar 0,396. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari semua instrument variabel pelatihan (X_1) menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrument variabel pelatihan (X_1) ditanyakan valid. Selain itu semua instrument pengembangan kompetensi (X_2) menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrument variabel pengembangan kompetensi (X_2) ditanyakan valid. Begitu pula dengan semua instrument kinerja guru (Y) menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrument variabel kinerja guru (Y) ditanyakan valid.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini uji reabilitas pada semua variabel penelitian dikatakan bersifat reliabel karena nilai Cronbach's Alpha berada diatas nilai standar, yaitu diatas 0,70.

Hasil Uji Reabilitas Pelatihan (X_1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,928 | 30 |

Hasil Uji Reabilitas Kompetensi (X_2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,781 | 30 |

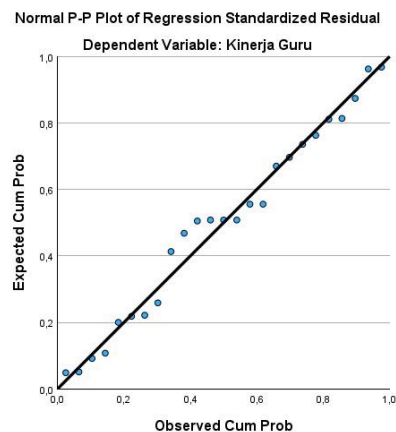
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,889 | 30 |

Sumber: Diolah Penulis (2024)

3. Uji Normalitas

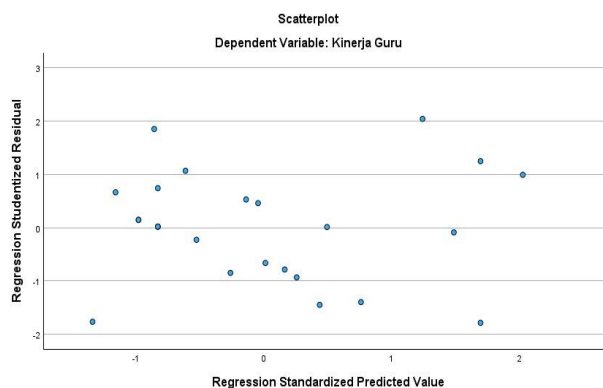
Berdasarkan gambar dibawah ini dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogram, sehingga data menunjukkan pola distribusi normal. Maka dapat dikatakan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Diolah Penulis (2024)

4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dibawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi).



Sumber: Diolah Penulis (2024)

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan jika koefisien regresi dari variabel bebas (B1, B2) bertanda positif hal ini berarti bahwa bila variabel Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terpenuhi mengakibatkan variabel Kinerja Guru semakin meningkat dan sebaliknya jika bertanda negatif maka variabel Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi tidak terpenuhi akan mengakibatkan variabel Kinerja Guru semakin menurun.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,385 | 9,170 | | 1,023 | ,317 |
| | Pelatihan | ,345 | ,247 | ,274 | 1,395 | ,177 |
| | Pengembangan Kompetensi | ,410 | ,181 | ,445 | 2,267 | ,034 |

Sumber: Diolah Penulis (2024)

6. Uji t

Hasil Uji Statistik t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,385 | 9,170 | | 1,023 | ,317 |
| | Pelatihan | ,345 | ,247 | ,274 | 1,395 | ,177 |
| | Pengembangan Kompetensi | ,410 | ,181 | ,445 | 2,267 | ,034 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan table uji t diatas, untuk menguji besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: a. Menguji Pengaruh Variabel Pelatihan (X1)

Terlihat bahwa thitung koefisien Pelatihan adalah 1,395 dengan nilai signifikansi sebesar $0,177 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru secara parsial.

b. Menguji Pengaruh Variabel Pelatihan (X1)

Terlihat bahwa thitung koefisien Pengembangan Kompetensi adalah 2,267 dengan nilai signifikansi sebesar $0,34 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru secara parsial.

7. Uji F

Dalam model ANOVA dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 7.550. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable Kinerja Guru atau dengan kata lain variabel Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

Hasil Uji Statistik F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 125,100 | 2 | 62,550 | 7,550 | ,003 ^b |
| | Residual | 182,260 | 22 | 8,285 | | |
| | Total | 307,360 | 24 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pengembangan Kompetensi, Pelatihan | | | | | | |

Sumber: Diolah Penulis (2024)

V. Penutup

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Cendekia Batujajar. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial (uji t) variabel Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Cendekia Batujajar. Dengan nilai signifikansi $0,177 > 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial (uji t) variabel Pengembangan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Cendekia Batujajar. Dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan (uji f) diketahui bahwa Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di SMK Cendekia Batujajar. Dengan hasil tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan tujuan dilaksanakannya penelitian ini, maka saran – saran yang dapat disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Berkaitan dengan Pelatihan, diharapkan SMK Cendekia Batujajar mampu meningkatkan kembali kualitas pelatihan yang ada guna meningkatkan kinerja guru, dikarenakan berdasarkan hasil uji t menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Guru. Selain itu, melihat hasil jawaban responden menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan, sehingga penulis menyarankan perlu adanya penyesuaian materi pelatihan.
- b. Berkaitan dengan Pengembangan Kompetensi, diharapkan juga SMK Cendekia Batujajar mampu mempertahankan kualitas Pengembangan Kompetensi yang ada guna meningkatkan kinerja guru, walaupun berdasarkan hasil uji t sudah menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Namun melihat hasil jawaban responden menunjukkan bahwa prestasi kerja menjadi faktor utama dalam Pengembangan Kompetensi yang menyebabkan ketimpangan antar guru, sehingga penulis menyarankan perlu penyerataan bagi seluruh guru di SMK Cendekia Batujajar agar semua guru mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki.
- c. Berkaitan dengan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi secara bersama – sama menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Diharapkan SMK Cendekia Batujajar dapat mempertahankan bahkan meningkatnya kualitas Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi tersebut. Namun berdasarkan jawaban responden sebagian guru belum bisa menyelesaikan sasaran sesuai yang telah ditargetkan oleh sekolah. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada SMK Cendekia Batujajar agar melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan kinerja guru setelah mendapatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Daftar Pustaka

- Gunawan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi*. Pekanbaru.
- Irsyad, Y. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari (Unit Usaha Syariah) Cabang Payakumbuh*. Jakarta.
- Sekar Ayu Noviani Putri, W. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pt. Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 11, No. 3, 2022 E-Issn 2746-1297*, 484.
- Suwara, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas li A Pekan Baru*. Pekanbaru.
- Syaputra, M. D. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Medan.

Tesalonika Kafiari, N. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Manado. *Jurnal Emba Vol.10 No.4 Oktober 2022*, 1933-1941.