

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran

Bonse Aris Mandala Putra¹, Iwan Kumalaputra²

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia¹

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia²

Abstract

SMA "X" is an educational institution that carries the mission to build quality Indonesian people through formal education. However, schools often voice opinions about subject teachers as a driving force for educational success. Competence and training are two factors that can improve performance. With regard to this matter, this study aims to determine the effect of competencies and training on the performance of subject teachers in SMA "X", both partially and simultaneously. Data collection was conducted on existing subject teacher meetings. The research method used is descriptive and verification method. The research hypothesis will be proposed using multiple linear regression. The analysis in this study was carried out using multiple linear regression. In general, the competence and performance of subject teachers in "X" high schools is quite good, even though the competence and performance of some teachers is not in line with what is expected. Meanwhile for the training variable, most of the teachers consider that the training provided has not been effective. Based on the results of the study, it was proven that competency and training each supported a positive and significant impact on the performance of subject teachers in SMA "X". Simultaneously, competence and training are also positive and significant.

Keywords: competency; training, performance; teacher.

Abstrak

SMA "X" adalah lembaga pendidikan yang mengusung misi membangun masyarakat Indonesia yang berkualitas melalui pendidikan formal. Namun, sekolah sering menyuarakan pendapat tentang guru mata pelajaran sebagai kekuatan pendorong untuk keberhasilan pendidikan. Kompetensi dan pelatihan adalah dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Berkenaan dengan hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X", baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan pada pertemuan guru mata pelajaran yang ada. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hipotesis penelitian akan diusulkan menggunakan regresi linier berganda. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Secara umum, kompetensi dan kinerja guru mata pelajaran di sekolah menengah "X" cukup baik, meskipun kompetensi dan kinerja beberapa guru tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Sementara untuk variabel pelatihan, sebagian besar guru menilai bahwa pelatihan yang diberikan belum efektif. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa kompetensi dan pelatihan masing-masing mendukung dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X". Secara bersamaan, kompetensi dan pelatihan juga positif dan signifikan.

Kata Kunci: kompetensi; pelatihan; kinerja; guru.

Corresponding author. bonse.aris93@yahoo.com

History of article. Received: Oktober 2020, Revision: Desember 2020, Published: Maret 2021

PENDAHULUAN

Memasuki tahun 2019, pemerintah telah menetapkan arah dasar pembangunan yang difokuskan pada pembangunan sumber daya manusia. Guna menghasilkan manusia

Indonesia yang berkualitas dibutuhkan pendidikan yang berkualitas baik pula sehingga lulusan yang dihasilkan sungguh mampu mengembangkan potensi dalam

dirinya dalam rangka meningkatkan daya saing di antara bangsa-bangsa lain.

Menurut Jufriyono (2014), terdapat enam faktor yang akan menentukan keberhasilan sebuah pendidikan, yaitu media pembelajaran, sarana dan prasarana, infrastruktur, kurikulum, tenaga pengajar (guru), dan kepala sekolah. Menurutnya, guru adalah faktor penting dan utama dalam keberhasilan pendidikan karena guru menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pengajar dan pendidik.

Guru yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga pendidik profesional. Pasal 8 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kualifikasi akademik yang dimiliki seorang guru tentunya akan berpengaruh pula terhadap kompetensi yang dimilikinya. Di samping itu, seorang guru juga harus menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional. Kualitas seorang guru akan tercermin dari kinerjanya, yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan satuan pendidikan (sekolah) dalam mencetak lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing di masyarakat.

SMA “X” adalah salah satu sekolah swasta di kota Bandung. Dalam melaksanakan tugas pendidikan itu, sekolah ini juga kerap menghadapi kendala berkaitan dengan kinerja guru sebagai motor penggerak keberhasilan pendidikan. Permasalahan kinerja guru ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, seperti tingkat ketidakhadiran guru, kesadaran guru dalam melengkapi administrasi pembelajaran, ketepatan waktu dalam mengumpulkan soal ujian, prestasi peserta didik, serta indikasi-indikasi lainnya.

Beberapa indikasi-indikasi yang muncul tersebut mengisyaratkan adanya permasalahan dalam hal kinerja guru di SMA “X”. Penurunan kinerja sebenarnya dapat

disebabkan berbagai faktor, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, kurangnya kompetensi yang dimiliki, dan sebagainya. Dalam kasus yang terjadi di SMA “X”, persoalan kinerja diperkirakan salah satunya berasal dari kurangnya kompetensi guru. Hal ini diduga terjadi karena kualifikasi akademik yang dimiliki guru, di mana hanya sebagian kecil saja guru yang merupakan lulusan dari program studi ilmu pendidikan. Sebagian besar guru tidak dididik untuk menjadi guru sehingga besar kemungkinan mereka belum menguasai kompetensi yang harus dimiliki untuk menjadi guru, terutama jika dilihat dari sudut pandang kompetensi pedagogiknya.

Selanjutnya, dari uraian fakta fenomena di atas, dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut: apakah kompetensi dan pelatihan, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”. Adapun secara ringkas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA “X”.

Kompetensi

Kompetensi 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.

Marie-Helene Abel (seperti dikutip oleh Sumbogo dan Diposumarto, 2017 : 333) menyatakan kompetensi sebagai gambaran karakteristik dasar perilaku seseorang yang meliputi motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, dan keahlian yang ditunjukkan oleh seseorang. Mc Clelland (seperti dikutip oleh Sedarmayanti, 2017 : 235) mendefinisikan kompetensi sebagai

karakteristik dasar seseorang yang merupakan faktor yang menentukan kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya atau dalam situasi tertentu. Wibowo (seperti dikutip oleh Ataunur dan Ariyanto, 2015 : 138) menjelaskan bahwa kompetensi adalah dasar karakteristik seseorang yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak seseorang.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan berpikir dan bertindak seseorang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang pernah diterimanya. Seseorang yang memiliki kompetensi tersebut akan mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pasal 28 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dikemukakan bahwa seorang guru yang profesional pada jenjang pendidikan menengah harus menguasai empat macam kompetensi. Keempat kompetensi tersebut adalah :

- 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan seorang guru untuk dapat mengelola proses pembelajaran peserta didik.
- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu karakter pribadi seorang guru yang berakhlak mulia, arif, dan berwibawa sehingga dapat diteladani oleh setiap peserta didik.
- 3) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru dalam berinteraksi, baik di dalam lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.
- 4) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan yang harus dikuasai seorang guru agar dapat melaksanakan tugasnya mengajar dengan baik.

Pelatihan

Pelatihan memiliki hubungan dekat dengan pendidikan karena memiliki tujuan yang hampir sama, yaitu untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan seseorang. Meski demikian, keduanya memiliki perbedaan yang cukup jelas.

Armstrong (seperti dikutip oleh Manurung & Napitupulu, 2014 : 203) mengemukakan pelatihan adalah sebuah upaya terencana yang dirancang untuk memperoleh pemahaman yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja. Payaman Simanjuntak (seperti dikutip oleh Nababan et al, 2016 : 753) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah investasi di bidang sumber daya manusia dengan tujuan guna memperbaiki kemampuan dan keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dessler (seperti dikutip oleh Wijayanto & Dotulong, 2017 : 3049) menyebutkan bahwa pelatihan dapat diberikan kepada karyawan baru atau pun karyawan lama agar mampu melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara terencana dan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta memperbaiki sikap dan tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan mengikuti pelatihan, seseorang diharapkan dapat meningkatkan hasil kerjanya menjadi semakin baik dibandingkan sebelumnya.

Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016 : 144) menjabarkan tujuan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan antara lain sebagai berikut :

- 1) meniadakan kesenjangan kinerja yang diakibatkan hasil kerja dari pendidik dan tenaga kependidikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan;
- 2) meningkatkan kemampuan angkatan kerja agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang digunakan oleh sekolah;

- 3) meningkatkan komitmen dari pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah;
- 4) membina persepsi dari setiap pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah yang bersangkutan adalah tempat terbaik bagi mereka.

Mangkunegara (seperti dikutip oleh Aditya et al, 2017 : 3) memberikan pandangan lain mengenai komponen-komponen dari sebuah pelatihan, antara lain :

- 1) tujuan dan sasaran harus ditetapkan secara jelas;
- 2) pelatih harus memiliki keahlian sesuai dengan standar profesional;
- 3) materi yang diberikan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai;
- 4) metode yang digunakan sesuai dengan kemampuan peserta;
- 5) peserta haruslah memenuhi standar yang telah ditentukan.

Kinerja

Kinerja merujuk pada prestasi yang ditunjukkan seseorang dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, seringkali kinerja dipersamakan dengan hasil kerja atau prestasi kerja. Payaman Simajuntak (seperti dikutip oleh Aditya et al, 2015 : 3) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang. Rivai (seperti dikutip oleh Ataunur & Ariyanto, 2015 : 137) menyatakan kinerja adalah tindakan nyata seseorang yang ditampilkan sebagai keberhasilan sesuai dengan perannya pada sebuah organisasi. Secara lebih terperinci, Mangkunegara (seperti dikutip oleh Hesti Murwati, 2013 : 16) menyatakan kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pandangan terkait kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditampilkan seseorang berupa prestasi kerja, baik secara kualitatif maupun

kuantitatif, yang dicapai seseorang berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan sangat berpengaruh pada kinerja karena ukuran keberhasilan kinerja akan sangat bergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Setiap pekerjaan atau profesi memiliki kriteria khusus dalam mengukur hasil pekerjaan. Wilson Bangun (2012 : 231) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang sesuai dengan syarat-syarat pekerjaannya.

Hesti Murwati (2013 : 17) mengemukakan bahwa kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melakukan setiap tugas-tugasnya, baik sebagai pengajar maupun pendidik, berdasarkan kecakapannya dalam membina peserta didik guna mencapai tujuan pembelajaran. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mulyasa (2013 : 103) 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.

Wilson Bangun (2012 : 234-235) menguraikan adanya lima dimensi umum dan satu dimensi khusus yang lebih penting. Keenam dimensi tersebut adalah :

- 1) Jumlah pekerjaan, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat terselesaikan oleh seorang individu atau kelompok sesuai dengan standar pekerjaannya sehingga dapat dipetakan berapa orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, yaitu kualitas hasil kerja seseorang yang harus memenuhi standar kualitas yang dipersyaratkan dalam suatu pekerjaan.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu tuntutan di mana seseorang harus menyelesaikan seluruh pekerjaannya tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan pada bagian lain dan dapat memenuhi pesanan pelanggan tepat waktu.
- 4) Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- 5) Kemampuan kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 6) Kriteria pekerjaan, yaitu kriteria khusus yang dimiliki oleh setiap pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan, jabatan, maupun profesi tertentu pasti memiliki kriteria khusus dengan bobot khusus yang berbeda-beda. Kriteria pekerjaan ini dapat dibagi menjadi tiga :
 - (1) Kriteria berdasarkan sifat, berkaitan dengan kepribadian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti loyalitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.
 - (2) Kriteria berdasarkan perilaku, berkaitan dengan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.
 - (3) Kriteria berdasarkan hasil, berkaitan dengan kinerja yang diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan seseorang.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Mulyasa (2013 : 63) mengemukakan bahwa kompetensi berkaitan dengan kemampuan untuk menghasilkan performa dan perbuatan rasional guna memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Pasal 1 Ayat 10 UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam

melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan dua penjelasan tersebut, jelas bahwa seseorang yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan akan mampu untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang ditunjukkan melalui pencapaian kinerja yang baik. Hal ini berarti penguasaan kompetensi yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi tingkat pencapaian kerjanya.

Suwarto (seperti dikutip oleh Adriyanto & Subakti, 2018 : 58) menyatakan pelatihan sebagai proses kolaboratif yang berkelanjutan antara manajer dengan karyawannya serta berperan aktif dan memberikan perhatian pada kinerja mereka. Demikian pula menurut Handoko (seperti dikutip oleh Aditya et al, 2015 : 2) yang menyatakan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki keterampilan, teknik, dan pelaksanaan kerja secara rinci dan rutin. Berdasarkan dua pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian pelatihan kepada seseorang bertujuan dan memang memiliki dampak terhadap kinerja selanjutnya. Pelatihan yang dilakukan sesuai kebutuhan akan mampu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.

Agar sekolah dapat mencapai keunggulan bersaing yang diharapkan, guru sebagai faktor penentu utama keberhasilan pendidikan haruslah dituntut memiliki kinerja yang baik. Tidak hanya memiliki kinerja yang baik, tetapi terlebih kinerja seorang guru terus meningkat dari waktu ke waktu. Meski demikian, haruslah diingat bahwa kinerja hanyalah merupakan suatu hasil yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Wilson Bangun (2012 : 230) menjelaskan bahwa kinerja merupakan variabel terikat yang keberhasilan atau kegagalannya sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Pengelolaan faktor-faktor yang bertindak sebagai variabel bebas itulah yang nantinya akan berdampak pada kinerja, baik secara positif maupun negatif.

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja seseorang adalah faktor individu, terutama pengetahuan dan keterampilan seorang guru. Faktor penentu ini biasa dikenal

dengan istilah kompetensi. Seseorang yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan maka akan memiliki kinerja yang baik pula. Demikian pula seorang guru yang mampu menguasai seluruh kompetensi yang dipersyaratkan maka prestasi kerjanya pun akan menjadi baik.

Di sisi lain, organisasi sejatinya selalu mengharapkan peningkatan kinerja yang semakin baik dari waktu ke waktu. Organisasi perlu mengupayakan peningkatan kompetensi. Dalam penelitiannya, Wijayanto et al (2011 : 86) menyimpulkan bahwa salah satu faktor pembentuk kompetensi keras adalah mutu pelatihan kerja yang diperoleh seseorang. Dengan meningkatnya kompetensi seseorang maka kinerjanya pun akan ikut meningkat dan lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian, pelatihan kerja yang diterima oleh seseorang juga akan mempengaruhi prestasi kerjanya di kemudian hari.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dari objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang terkumpul. Metode verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pengumpulan data pada penelitian ini akan dilakukan berupa sensus dengan melibatkan seluruh guru mata pelajaran di SMA "X" agar dapat memberikan gambaran yang utuh. Jumlah keseluruhan guru mata pelajaran yang ada di SMA "X" sebanyak 33 orang guru

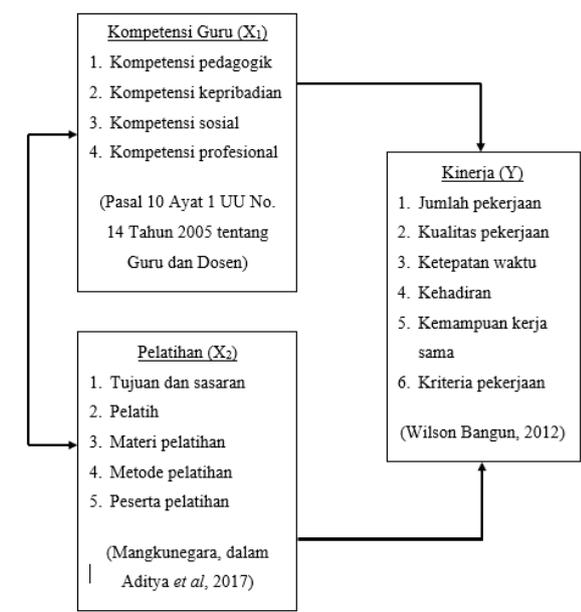
Ada dua macam data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti, langsung dari sumber informasinya. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa cara

(1) Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi dengan pihak terkait seputar permasalahan yang terjadi di lokasi tempat penelitian ini dilakukan; (2) Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap permasalahan yang terjadi di lokasi tempat penelitian ini dilakukan; (3) Kuesioner, yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertutup kepada responden untuk mengetahui respon mereka terhadap topik yang tengah diteliti.

Sebaliknya, data sekunder dapat diartikan sebagai data pendukung yang diperoleh peneliti melalui berbagai sumber yang sebelumnya memang sudah ada dan tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dengan dua cara (1) Dokumentasi Organisasi, yaitu dengan cara memeriksa berbagai dokumen dan catatan resmi untuk mengetahui kebenaran hasil wawancara dan observasi yang diperoleh peneliti; (2) Studi Literatur, yaitu dengan cara mempelajari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal, maupun sumber elektronik lainnya yang bertujuan untuk memperoleh data pendukung berupa teori atau konsep yang akan dijadikan sebagai landasan berpikir dalam penelitian ini.

Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner berisikan berbagai pertanyaan yang disusun secara tertutup menggunakan skala likert sehingga data yang terkumpul masih berskala ordinal. Skala data tersebut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval agar data tersebut dapat dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode succesive interval untuk mengubah skala data dari ordinal menjadi interval.

Model penelitian yang dikembangkan menggambarkan hubungan antara kompetensi dan pelatihan sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.



HIPOTESIS

Tiga buah hipotesis yang dikembangkan sebagai dugaan sementara dari penelitian ini adalah :

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA “X”.
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA “X”.
- H3 : Kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA “X”.

Uji Instrumen

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini baik maka penulis akan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang dikembangkan penulis.

Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian sungguh dapat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Indrawan & Yaniawati (2014 : 123-124) mengemukakan cara untuk melakukan uji validitas yaitu dengan menghitung nilai koefisien korelasi product moment. Berikut ini adalah rumus yang digunakan :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

di mana :

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

X = skor-skor pada item ke-i

Y = jumlah skor yang diperoleh tiap responden

N = banyak responden

Indrawan & Yaniawati (2014 : 123) menyatakan apabila koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan nilai r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat dipahami dengan baik oleh responden atau tidak. Indrawan & Yaniawati (2014 : 126), salah satu cara yang dapat dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alfa, atau biasa dikenal dengan istilah Cronbach’s Alpha. Untuk menghitung nilai koefisien alfa digunakan rumus berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

di mana :

α = nilai reliabilitas (koefisien Alfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i^2$ = jumlah varian butir soal

S_t^2 = varians total

n = jumlah responden

Dari hasil perhitungan di atas akan didapat nilai koefisien alfa (α). Selanjutnya, nilai koefisien alfa tersebut akan dibandingkan dengan nilai r tabel. Indrawan & Yaniawati (2014 : 126) menyebutkan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alfa lebih besar atau sama dengan nilai r tabel.

Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi dapat memprediksi dengan baik dan terhindar dari kesalahan maka model regresi tersebut haruslah

memenuhi syarat asumsi klasik. Syaiful Bahri (2018 : 162) menyebutkan adanya empat macam uji asumsi klasik yang harus dilakukan dalam model regresi linier berganda, yaitu :

- 1) Uji normalitas, yaitu sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.
- 2) Uji multikolinieritas, yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya.
- 3) Uji autokorelasi, yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara anggota observasi atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari autokorelasi.
- 4) Uji heteroskedastisitas, yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidak samaan varian residual dari semua observasi pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda yang digunakan hendak mengetahui besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan variabel bebas. Bentuk umum persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut (Groebner et al, 2011 : 634) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

di mana,

β_0 = konstanta, yaitu besarnya nilai variabel Y pada saat variabel X1 dan X2 bernilai nol.

β_i = koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan variabel Y sebagai akibat dari perubahan variabel Xi.

X_1 = variabel bebas pertama, yaitu kompetensi.

X_2 = variabel bebas kedua, yaitu pelatihan.

Y = variabel terikat, yaitu kinerja.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Wijayanto & Dotulong (2017 : 3052) menjelaskan uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi dan arahnya dinyatakan dengan tanda positif atau negatif. Koefisien korelasi ini dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Groebner et al, 2011 : 638) :

$$r = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x - \bar{x})^2 \sum(y - \bar{y})^2}}$$

Groebner et al (2011 : 642) menjelaskan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel terikat dan variabel bebasnya. Dengan kata lain, koefisien determinasi dapat digunakan untuk menguji kuat signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Syaiful Bahri (2018 : 192) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) berkisar antara 0 dan 1. Nilai R² yang semakin kecil berarti pula semakin terbatas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, nilai R² yang semakin mendekati 1 berarti variabel bebas mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Statistik t

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu perlu menyatakan hipotesis yang sudah dikembangkan dalam bentuk hipotesis penelitian. Adapun hipotesis penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Hipotesis pertama :

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

$H_1 : \beta_1 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

Rumus perhitungan untuk uji F adalah sebagai berikut (Groebner et al (2011 : 643):

Hipotesis kedua :

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara pelatihan dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

$H_1 : \beta_2 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

$$F = \frac{\frac{SSR}{k}}{\frac{SSE}{n-k-1}}$$

di mana :

SSR : sum of squares regression

SSE : sum of squares error

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Groebner et al (2011 : 645) mengemukakan uji t ini dapat dihitung menggunakan rumus :

Apabila nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara positif.

$$t = \frac{b_j - 0}{s_{b_j}}$$

di mana :

b_j : koefisien regresi, yang diperoleh dari persamaan regresi.

s_{b_j} : standard deviasi dari b_j .

Apabila nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel maka H_0 dapat ditolak atau dengan kata lain H_1 diterima. Demikian pula sebaliknya.

Uji Statistik F

Berdasarkan hipotesis yang sudah dikembangkan sebelumnya maka hipotesis penelitian yang dikembangkan sebagai berikut :

$H_0 \leq 0$ yang berarti bahwa kompetensi dan pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

$H_1 > 0$ yang berarti bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjelasan pada bagian ini diawali dengan analisis deskripsi, sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

1. Variabel kompetensi

Pertanyaan Ke	Pearson Correlation (r hitung)	Keterangan
1	0,385	r hitung > r tabel = valid
2	0,499	r hitung > r tabel = valid
3	0,767	r hitung > r tabel = valid
4	0,406	r hitung > r tabel = valid
5	0,387	r hitung > r tabel = valid
6	0,515	r hitung > r tabel = valid
7	0,673	r hitung > r tabel = valid
8	0,625	r hitung > r tabel = valid
9	0,780	r hitung > r tabel = valid
10	0,699	r hitung > r tabel = valid
11	0,523	r hitung > r tabel = valid
12	0,486	r hitung > r tabel = valid
13	0,723	r hitung > r tabel = valid
14	0,592	r hitung > r tabel = valid
15	0,520	r hitung > r tabel = valid
16	0,513	r hitung > r tabel = valid
17	0,646	r hitung > r tabel = valid
18	0,642	r hitung > r tabel = valid
19	0,536	r hitung > r tabel = valid
20	0,672	r hitung > r tabel = valid
21	0,798	r hitung > r tabel = valid
22	0,694	r hitung > r tabel = valid
23	0,658	r hitung > r tabel = valid
24	0,623	r hitung > r tabel = valid
25	0,524	r hitung > r tabel = valid
26	0,601	r hitung > r tabel = valid
27	0,676	r hitung > r tabel = valid
28	0,444	r hitung > r tabel = valid
29	0,688	r hitung > r tabel = valid
30	0,640	r hitung > r tabel = valid

Berdasarkan kriteria uji validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel kompetensi dapat dinyatakan valid.

2. Variabel Pelatihan

Pertanyaan Ke	Pearson Correlation (r hitung)	Keterangan
1	0,861	r hitung > r tabel = valid
2	0,759	r hitung > r tabel = valid
3	0,843	r hitung > r tabel = valid
4	0,890	r hitung > r tabel = valid
5	0,875	r hitung > r tabel = valid
6	0,915	r hitung > r tabel = valid
7	0,890	r hitung > r tabel = valid
8	0,931	r hitung > r tabel = valid
9	0,817	r hitung > r tabel = valid
10	0,719	r hitung > r tabel = valid
11	0,777	r hitung > r tabel = valid
12	0,812	r hitung > r tabel = valid
13	0,765	r hitung > r tabel = valid
14	0,784	r hitung > r tabel = valid

Sesuai dengan kriteria dalam uji validitas, nilai r hitung untuk seluruh butir pertanyaan variabel pelatihan lebih besar daripada r tabel sehingga dapat dinyatakan valid. Dengan kata lain, seluruh butir pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel pelatihan dengan baik.

3. Variabel Kinerja

Pertanyaan Ke	Pearson Correlation (r hitung)	Keterangan
1	0,688	r hitung > r tabel = valid
2	0,503	r hitung > r tabel = valid
3	0,752	r hitung > r tabel = valid
4	0,688	r hitung > r tabel = valid
5	0,635	r hitung > r tabel = valid
6	0,611	r hitung > r tabel = valid
7	0,619	r hitung > r tabel = valid
8	0,650	r hitung > r tabel = valid
9	0,684	r hitung > r tabel = valid
10	0,662	r hitung > r tabel = valid
11	0,719	r hitung > r tabel = valid
12	0,599	r hitung > r tabel = valid
13	0,550	r hitung > r tabel = valid
14	0,546	r hitung > r tabel = valid
15	0,421	r hitung > r tabel = valid
16	0,511	r hitung > r tabel = valid
17	0,791	r hitung > r tabel = valid
18	0,767	r hitung > r tabel = valid
19	0,681	r hitung > r tabel = valid
20	0,605	r hitung > r tabel = valid
21	0,785	r hitung > r tabel = valid
22	0,630	r hitung > r tabel = valid
23	0,655	r hitung > r tabel = valid
24	0,789	r hitung > r tabel = valid
25	0,806	r hitung > r tabel = valid
26	0,729	r hitung > r tabel = valid
27	0,728	r hitung > r tabel = valid
28	0,848	r hitung > r tabel = valid
29	0,763	r hitung > r tabel = valid

Sesuai kriteria pada uji validitas, seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid karena memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan yang diajukan pada instrumen penelitian ini mampu mengukur variabel kinerja dengan baik.

Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel kompetensi

Menurut hasil perhitungan, didapat nilai koefisien alfa (α) sebesar 0,936. Nilai ini lebih besar jika dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,355. Maka dari itu, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi dapat dinyatakan reliabel untuk seluruhnya.

Pertanyaan Ke	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1	0,937	$\alpha > r$ tabel = reliabel
2	0,936	$\alpha > r$ tabel = reliabel
3	0,932	$\alpha > r$ tabel = reliabel
4	0,936	$\alpha > r$ tabel = reliabel
5	0,939	$\alpha > r$ tabel = reliabel
6	0,935	$\alpha > r$ tabel = reliabel
7	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
8	0,934	$\alpha > r$ tabel = reliabel
9	0,932	$\alpha > r$ tabel = reliabel
10	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
11	0,935	$\alpha > r$ tabel = reliabel
12	0,935	$\alpha > r$ tabel = reliabel
13	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
14	0,934	$\alpha > r$ tabel = reliabel
15	0,935	$\alpha > r$ tabel = reliabel
16	0,935	$\alpha > r$ tabel = reliabel
17	0,934	$\alpha > r$ tabel = reliabel
18	0,934	$\alpha > r$ tabel = reliabel
19	0,935	$\alpha > r$ tabel = reliabel
20	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
21	0,932	$\alpha > r$ tabel = reliabel
22	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
23	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
24	0,934	$\alpha > r$ tabel = reliabel
25	0,935	$\alpha > r$ tabel = reliabel
26	0,934	$\alpha > r$ tabel = reliabel
27	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
28	0,936	$\alpha > r$ tabel = reliabel
29	0,933	$\alpha > r$ tabel = reliabel
30	0,934	$\alpha > r$ tabel = reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan bersifat reliabel karena memiliki nilai koefisien alfa (α) lebih besar daripada r tabel sebesar 0,355.

2. Variabel Pelatihan

Nilai koefisien alfa (α) sebesar 0,965 lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,355. Oleh karena itu, secara keseluruhan, instrumen penelitian untuk variabel pelatihan dapat dinyatakan reliabel.

Pertanyaan Ke	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1	0,962	$\alpha > r$ tabel = reliabel
2	0,965	$\alpha > r$ tabel = reliabel
3	0,963	$\alpha > r$ tabel = reliabel
4	0,961	$\alpha > r$ tabel = reliabel
5	0,962	$\alpha > r$ tabel = reliabel
6	0,961	$\alpha > r$ tabel = reliabel
7	0,961	$\alpha > r$ tabel = reliabel
8	0,960	$\alpha > r$ tabel = reliabel
9	0,963	$\alpha > r$ tabel = reliabel
10	0,966	$\alpha > r$ tabel = reliabel
11	0,964	$\alpha > r$ tabel = reliabel
12	0,963	$\alpha > r$ tabel = reliabel
13	0,964	$\alpha > r$ tabel = reliabel
14	0,964	$\alpha > r$ tabel = reliabel

Hasil perhitungan uji reliabilitas untuk setiap butir pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian dan memiliki nilai

koefisien alfa (α) yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,355. Berdasarkan uji reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa responden mampu memahami setiap pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel pelatihan.

3. Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, didapat nilai koefisien alfa (α) sebesar 0,955. Nilai koefisien alfa (α) tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,355. Oleh karena itu, secara keseluruhan, instrumen penelitian untuk variabel kinerja dapat dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas di bawah ini, didapatkan nilai koefisien alfa (α) untuk setiap butir pertanyaan terkait variabel kinerja lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,355. Oleh karena itu, setiap butir pertanyaan variabel kinerja dapat dinyatakan reliabel. Artinya, responden mampu memahami dengan baik setiap butir pertanyaan yang diajukan pada instrumen penelitian terkait dengan variabel kinerja.

Pertanyaan Ke	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
2	0,955	$\alpha > r$ tabel = reliabel
3	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
4	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
5	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
6	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
7	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
8	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
9	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
10	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
11	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
12	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
13	0,955	$\alpha > r$ tabel = reliabel
14	0,955	$\alpha > r$ tabel = reliabel
15	0,956	$\alpha > r$ tabel = reliabel
16	0,955	$\alpha > r$ tabel = reliabel
17	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
18	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
19	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
20	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
21	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
22	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
23	0,954	$\alpha > r$ tabel = reliabel
24	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
25	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
26	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
27	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel
28	0,952	$\alpha > r$ tabel = reliabel
29	0,953	$\alpha > r$ tabel = reliabel

Kompetensi

Hampir di seluruh pernyataan yang diajukan, sebagian besar responden setuju, bahkan

sangat setuju. Meski demikian, ada juga sebagian responden yang menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat disebabkan karena pernyataan yang diajukan tidak sepenuhnya menggambarkan kompetensi diri responden atau responden tidak memiliki informasi yang cukup untuk menentukan jawabannya. Ada pula beberapa responden yang menyatakan tidak setuju, bahkan sangat tidak setuju dengan berbagai pernyataan yang diajukan. Hal ini mencerminkan bahwa responden yang bersangkutan masih belum memiliki kompetensi sebagaimana yang diharapkan.

Perlu disoroti juga adanya dua butir pernyataan, di mana sebagian besar responden justru memberikan jawaban ragu-ragu. Pertama, berkaitan dengan kompetensi kepribadian yaitu kemampuan responden untuk berprestasi dan berkontribusi untuk pengembangan sekolah. Kedua, berkaitan dengan kompetensi profesional, yaitu kemampuan responden untuk melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, dan mengikuti kegiatan ilmiah.

Tanggapan responden terhadap indikator kompetensi tersebut sekaligus mengkonfirmasi dugaan penyebab terjadinya masalah kinerja yang terjadi bahwa terdapat sejumlah guru mata pelajaran yang belum memiliki kompetensi yang seharusnya. Hanya sebanyak 83,24 % guru mata pelajaran yang telah menguasai kompetensi dengan baik. Sedangkan sisanya, sebanyak 16,76 % guru mata pelajaran masih belum memiliki kompetensi yang memadai.

Pelatihan

Dari sisi pelatihan, terlihat banyaknya responden yang menyatakan ragu-ragu hampir di setiap pernyataan yang diajukan, sekalipun persentase responden yang setuju dan sangat setuju masih mendominasi. Keragu-raguan yang ditampilkan oleh responden dapat disebabkan karena mereka tidak sepenuhnya sepakat dengan pernyataan yang diajukan atau dikarenakan minimnya intensitas pelatihan yang diberikan sehingga

menimbulkan kesulitan dan keragu-raguan dalam menanggapi pernyataan yang diajukan.

Tanggapan responden terhadap butir indikator pelatihan menunjukkan bahwa hanya sebesar 56,93 % guru mata pelajaran yang menganggap pelatihan telah berjalan efektif. Sedangkan sebesar 43,07 % guru mata pelajaran masih menganggap pelatihan tidak efektif. Hal ini memperlihatkan masih minimnya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru mata pelajaran. Hal ini juga menguatkan dugaan bahwa kurangnya penguasaan kompetensi menjadi salah satu penyebab utama dari permasalahan kinerja yang terjadi di sekolah tersebut.

Kinerja

Untuk variabel kinerja, terlihat banyaknya responden yang menyatakan ragu-ragu pada beberapa pernyataan yang diajukan, sekalipun persentase responden yang setuju dan sangat setuju masih mendominasi. Keragu-raguan responden tampak pada pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan semua tugas tambahan yang diberikan sekolah, menyelesaikan pekerjaan administratif saya dengan benar (tanpa kesalahan), dan kehadiran dalam pertemuan dinas / MGMP yang ditugaskan oleh sekolah.

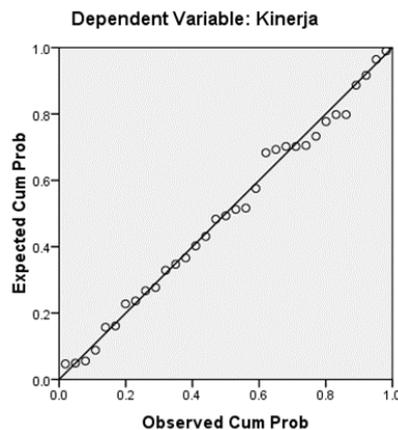
Untuk butir pernyataan yang lain, sebagian besar responden telah menyatakan setuju dan sangat setuju. Meski demikian, ada pula responden yang memberikan jawaban tidak setuju, bahkan sangat tidak setuju pada beberapa pernyataan. Hal ini menandakan masih adanya masalah kinerja pada beberapa guru mata pelajaran yang ada di SMA "X", sekalipun jumlahnya tidak terlalu signifikan, hanya di kisaran 1 sampai dengan 3 orang responden saja.

Tanggapan responden atas indikator kinerja menunjukkan sebanyak 77,95 % guru mata pelajaran memiliki kinerja yang baik. Sementara sebanyak 22,05 % guru mata pelajaran memang memiliki kendala dengan kinerja mereka. Hal ini sekaligus

mengkonfirmasi fenomena permasalahan kinerja yang menjadi latar belakang dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari data yang terkumpul terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi pertama bahwa data haruslah terdistribusi normal telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai koefisien determinasi serentak (R^2) sebesar 0,790 dan nilai koefisien determinasi individual (r^2) sebesar 0,449. Nilai koefisien R^2 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien r^2 mengisyaratkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik kedua sebagai syarat model analisis regresi berganda yang baik telah terpenuhi.

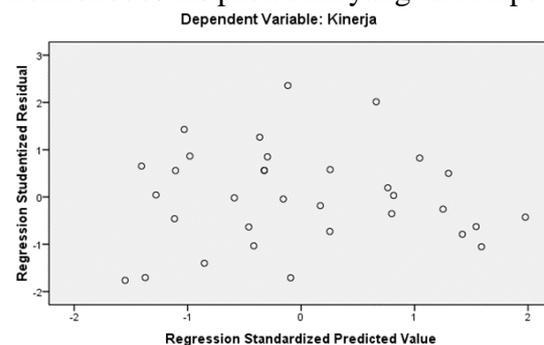
3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (D-W). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai D-W hitung sebesar 2,264. Sementara itu, dengan menggunakan tabel Durbin Watson dengan jumlah sampel (n) sebanyak 33 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, diketahui nilai dL sebesar 1,3212 dan nilai dU sebesar

1,5770. Sesuai dengan kriteria bahwa $2 < DW < 4-dU$ dan $dU < DW < 4-dU$ maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang terkumpul tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian, asumsi klasik ketiga telah terpenuhi.

4. Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di bawah tampak bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokodesitas pada data yang terkumpul.



Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	8.3931E1	17.5330559	33
Kompetensi	8.9165E1	16.2015599	33
Pelatihan	3.8084E1	10.7029380	33

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.776	8.2917235

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, didapat nilai koefisien korelasi ganda (*multiple R*) sebesar 0,889. Nilai koefisien korelasi yang mendekati 1 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel kompetensi dan pelatihan dengan variabel kinerja. Koefisien korelasi ganda yang bernilai positif menandakan terdapat hubungan yang positif, artinya apabila kompetensi dan pelatihan meningkat maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja.

		Kinerja	Kompetensi	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.848	.767
	Kompetensi	.848	1.000	.670
	Pelatihan	.767	.670	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.000	.000	.000
	Kompetensi	.000	.000	.000
	Pelatihan	.000	.000	.000
N	Kinerja	33	33	33
	Kompetensi	33	33	33
	Pelatihan	33	33	33

Besarnya korelasi antara kompetensi dan pelatihan adalah sebesar 0,670. Sarwono (seperti dikutip oleh Syaiful Bahri, 2018 : 236) menafsirkan korelasi antar variabel lebih besar dari 0,5 hingga 0,75 sebagai korelasi kuat dan searah. Korelasi di antara kedua variabel ini juga bersifat signifikan, di mana hal ini terlihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,776. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 0,776 atau 77,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 22,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Nilai *standard error of the estimate* sebesar 8,2917235. *Standard error of the estimate* adalah ukuran kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi variabel terikat. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar deviasi sebesar 17,5330559. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan pelatihan yang digunakan sebagai prediktor dalam menentukan besarnya kinerja sudah benar.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.954	8.199		.360	.721
	Kompetensi	.656	.122	.606	5.380	.000
	Pelatihan	.591	.184	.361	3.206	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kita dapat merumuskan persamaan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,954 + 0,656 X_1 + 0,591 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat kita interpretasikan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 2,954 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kompetensi dan pelatihan sekalipun maka besarnya kinerja adalah 2,954. Nilai konstanta yang positif berarti jika diasumsikan variabel independen konstan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 2,954.

Nilai koefisien untuk variabel kompetensi sebesar 0,656 dan bernilai positif. Hal ini berarti jika kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja juga meningkat 0,656, demikian sebaliknya. Sedangkan nilai koefisien untuk variabel pelatihan sebesar 0,591 dan bernilai positif. Artinya, jika pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja juga meningkat 0,591, demikian sebaliknya.

Uji Statistik t

Hipotesis pertama yang telah dikembangkan berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Rumusan hipotesisnya dinyatakan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja guru di SMA "X".

$H_1 : \beta_1 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja guru di SMA "X".

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 5,380 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk dapat menguji hipotesis, maka nilai t-hitung tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Dengan α sebesar 0,05 dan *degree of freedom* (df) sebesar $33-2 = 31$ maka didapat nilai t-tabel sebesar 2,03951. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel dan

tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja guru di SMA "X".

Hipotesis kedua yang dikembangkan berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Rumusan hipotesisnya dinyatakan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara pelatihan dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

$H_1 : \beta_2 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 3,206 dengan tingkat signifikansi 0,003. Dengan α sebesar 0,05 dan *degree of freedom* (df) sebesar $33-2 = 31$ maka didapat nilai t-tabel sebesar 2,03951. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel dan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

Uji Statistik F

Rumusan hipotesis yang telah dikembangkan adalah sebagai berikut :

$H_0 \leq 0$ yang berarti bahwa kompetensi dan pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

$H_1 > 0$ yang berarti bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7774.477	2	3887.239	56.539	.000 ^a
	Residual	2062.580	30	68.753		
	Total	9837.058	32			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai F-hitung sebesar 56,539 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan df numerator sebesar $3-1 = 2$ dan df denominator sebesar $33-3 = 30$ maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,32. Dengan demikian, terlihat bahwa nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel. Dilihat dari tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X".

KESIMPULAN

Kompetensi guru mata pelajaran di SMA "X" tergolong baik. Rata-rata sebanyak 83,23 % guru telah memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan, sisanya sebanyak 16,77 % guru belum menguasai kompetensi yang dipersyaratkan.

Pelatihan yang diberikan kepada guru mata pelajaran di SMA "X" berjalan cukup efektif. Rata-rata sebanyak 56,93 % guru beranggapan bahwa pelatihan yang ada sudah memenuhi indikator pelatihan yang baik. Sedangkan sebanyak 43,07 % guru berpendapat sebaliknya.

Kinerja guru mata pelajaran di SMA "X" secara keseluruhan tergolong baik. Sebanyak 77,95 % guru telah memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh sekolah. Sisanya, sebanyak 22,05 % guru belum memiliki kinerja yang sebagaimana mestinya.

Kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA

“X”, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi dan pelatihan mampu menjelaskan kinerja guru mata pelajaran sebesar 77,6 %. Peningkatan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,656 dari total peningkatannya, sedangkan peningkatan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,591 dari total peningkatannya.

Sejumlah saran dari hasil penelitian ini yaitu guna mendorong penguasaan kompetensi, sekolah perlu memberikan pelatihan untuk mendorong agar guru mampu berprestasi dan berkontribusi bagi pengembangan sekolah, serta agar mampu melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, dan mengikuti kegiatan ilmiah. Di samping itu, sekolah juga perlu melakukan pemetaan kompetensi untuk mengetahui pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh masing-masing guru mata pelajaran dalam rangka meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Sekolah perlu meningkatkan intensitas pelaksanaan pelatihan dan tidak hanya dari sisi kepribadian dan karakter, tetapi juga diarahkan kepada sisi pedagogik, sosial, dan profesional sehingga benar-benar dapat membantu guru mata pelajaran dalam melaksanakan pekerjaannya secara teknis. Pelatihan tersebut sebaiknya diberikan sesuai kebutuhan dan dirancang sedemikian rupa agar sungguh efektif dan berdampak positif.

Pihak sekolah perlu melaksanakan kontrol terhadap kinerja guru mata pelajaran untuk memastikan bahwa seluruh tugas dan tanggung jawab guru terselesaikan dengan baik sesuai dengan apa yang dipersyaratkan dan terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Ada baiknya pula penilaian kinerja dilakukan secara objektif dengan melibatkan seluruh pihak yang berhubungan dengan guru tersebut.

Pihak sekolah dapat mengadopsi konsep manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (competency based human resource management). Hal ini dimaksudkan agar seluruh pengelolaan guru

di sekolah terarah pada penguasaan kompetensi yang seharusnya. Pada akhirnya, penguasaan kompetensi ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 27 (2): 1-6.
- Adriyanto, H. & Agung Gita Subakti. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality, and Recreation*. Vol. 1 (2): 55-69.
- Ardiansyah, M. Al Musadieg & Ika Ruhana. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Departemen Research & Development PT Gatra Mapan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9 (1): 1-8.
- Ataunur, I. & Eny Ariyanto. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*. Vol. 16 (2): 135-149.
- Bahri, Syaiful. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Groebner, D.F., Patrick W. Shannon, Phillip C Fry & Kent D. Smith. (2011). *Business Statistics: A Decision Making Approach*. New Jersey : Prentice Hall.
- Indrawan, Rully & Poppy Yaniawati. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*,

- Kualitatif, dan Campuran*. Bandung : Refika Aditama.
- Jamali, Abdul. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sadar Dinamis Sampang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 1 (2): 205-224.
- Jufriono. (2014). 6 Faktor Dasar Keberhasilan Dunia Pendidikan. Melalui <https://www.sr28jambinews.com/?/baca/15850/6-Faktor-Dasar-Keberhasilan-Dunia-Pendidikan>. Jambi: SR28jambinews.com (diakses 2 Februari 2019).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2017. Ikhtisar Data Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2017 / 2018. Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta.
- Kim, Y., Samuel Seongseop Kim, Jeongmo Seo & Jaechun Hyun. (2011). Hotel Employees' Competencies and Qualifications Required According to Hotel Divisions. *Journal of Tourism, Hospitality, and Culinary Arts*. Vol. 3 (2): 1-18.
- Manurung, S. & Efendi Napitupulu. (2014). Strategi Pelatihan dan Tipe Kepribadian Terhadap Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pengenalan Pemanfaatan TIK. *Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi Dalam Pendidikan*. Vol. 1 (2): 201-212.
- Mulyasa, H.E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Murwati, Hesti. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 1 (1): 12-21.
- Nababan, Y. R., Hendra N. Tawas & Jantje Uhing. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 (3): 751-759.
- Rahmisyari. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol. 5 (1): 48-61.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 78. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2005. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara RI Tahun 2005, No 157. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia, 2005. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Lembaran Negara RI Tahun 2005, No 41. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara RI Tahun 2011, No. 121. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia, 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Menteri Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Safitri, Erma. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1 (4): 1044-1054.
- Sapoetra, Jimmy. (2017). Kompetensi Pedagogik. Melalui <https://pgsd.binus.ac.id/2017/12/31/kompetensi-pedagogik>. Jakarta : BINUS University (diakses 6 Februari 2019).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk*

- Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sihombing, S., Simon Gultom & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Penerbit In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Slameto, Bambang S. Sulasmono & Krisma Widi Wardani. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol. 27 (2): 38-47.
- Sodikin, Dickdick, Djaka Permana & Suhendra Adia. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo & Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Sumbogo, I. A. & Ngadino Surip Diposumarto. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter Dengan Motivasi Sebagai Variabel Motivasi di PT SWC. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 (3): 331-340.
- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijayanto, Japerdi & Lucky O.H. Dotulong. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 (2): 3048-3057.
- Wijayanto, A., H. Musa Hubeis, M. Joko Affandi & Aji Hermawan. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*. Vol. 6 (2): 81-87.