

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 JATISARI

¹Amellya Putri Utami

²Budi Rismayadi

³Neni Sumarni

¹mn18.amellyautami@mhs.ubpkarawang.ac.id

²budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id

³neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada guru di SMK Negeri 1 Jatisari Karawang dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja baik secara parsial maupun simultan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang guru dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Teknik TCR dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan karir dan kinerja pada kategori sangat baik. Adapun hasil analisis verifikatif diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jatisari berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jatisari. Namun secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jatisari.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted on teachers at SMK Negeri 1 Jatisari Karawang with the aim of knowing and analyzing the influence of Competence on Performance both partially and simultaneously. The research methods used in this study are descriptive and verifiable methods. The sample used was 54 teachers with the saturated sample method. The data analysis techniques used are the TCR Technique and linear regression analysis. The results of the descriptive analysis show that competence and performance in the category are very good. The results of the verified analysis obtained that competence has a significant effect on the performance of teachers of SMK Negeri 1 Jatisari has a significant effect on the performance of teachers of SMK Negeri 1 Jatisari. However, simultaneously competence have a significant effect on the performance of teachers of SMK Negeri 1 Jatisari.

Keywords: Competence, Career Development, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan pilar terpenting dalam organisasi, sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* melihat Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi Milki Akbar (2017). Kinerja dapat diukur dengan kualitas kerja Mangkunegara (2016) dilihat dalam *Human Development Index (HDI)* yang

memberikan gambaran mengenai pembangunan di suatu negara, semakin baik pembangunan sumber daya manusia pada suatu negara maka baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia pada negara tersebut, adapun peringkat hasil di HDI Indonesia menurut UNDP (*United Nation Development Programs*) Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 189 negara dengan skor 0.707 di *Human Development Index*, yang masih di bawah negara Singapore, Brunei, Malaysia, Thailand dan Filipina, yang artinya

sumber daya manusia di Indonesia belum cukup bagus. Pendidikan pada hakikatnya merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap proses pendidikan terus dibangun dan dikembangkan agar proses pelaksanaannya menghasilkan generasi yang diharapkan. Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan berkaitan dengan personil sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, tenaga pendidik yaitu guru. Masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan / pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan / pembelajaran di sekolah (Suharsaputra, 2013). Menurut Sanjaya (2011: 52) dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya sebagai model atau teladan bagi siswa, tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran, dengan demikian efektifitas proses pembelajaran terletak di pundak guru. Oleh karena itu keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja guru.

Kinerja pembelajaran guru-guru yang belum optimal juga di temui pada SMKN 1 Jatisari Kabupaten Karawang terlebih dengan adanya COVID-19 karena banyak metode pembelajaran yang berubah dengan seiring diterapkannya sistem Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Persaingan sekolah semakin ketat, walaupun sekarang persaingan terhapus oleh sistem jarak sekolah, tetapi tetap saja semua sekolah harus berlomba dalam meningkatkan kualitas belajar dan juga pembelajaran dengan mengikuti keadaan yang ada. Jawa Barat merupakan salah satu Provinsi dengan jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terbanyak dibandingkan dengan provinsi lain di Indonesia. Masalah pendidikan tidak lepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri antara lain kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan misalnya pengembangan karir. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang

tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Kinerja guru yang tidak sesuai dengan kahliannya pun ditemui pada SMKN 1 Jatisari seperti:

Tabel 1. Data Guru Yang Tidak Linier SMKN 1 Jatisari Karawang

No	Nama	Lulusan	Mengajar
1	ADE MARIA UTAMI, SE	Akuntansi	PKWU
2	ASEP MAULANA, SE, MM	Manajemen	PPKN
3	AYULIA APRIANTI, S.Pd	Manajemen	BAHASA INDONESIA
4	CITRA SINTIARAHMA, S.KOM	Manajemen	PKWU

Sumber: Tata Usaha SMKN 1 Jatisari

Dilihat dari tabel 1 diatas, beberapa guru mengajar tidak sesuai dengan bidangnya atau tidak linier. Hal ini menjadi alasan mengapa guru kurang kompeten dalam memberikan pelajaran dan juga tidak dapat mengikuti perkembangan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu sehingga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menjadi dasar untuk mengetahui kompetensi yang di miliki oleh guru-guru disekolah saat mengajar para murid apakah sesuai dengan sertifikasi yang didapat oleh guru dengan pengaplikasiannya saat mengajar di sekolah, sehingga kinerja yang dihasilkan pun dapat maksimal dan kemampuan yang di peroleh dapat digunakan dengan efektif. Sehingga dalam melakukan pembelajaran dapat sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guru di sekolah.

Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013: 19), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: pendidikan, keterampilan, pengembangan karir, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Banyak penelitian terkait kompetensi dan kinerja guru telah dilakukan. Diantaranya adalah, Hendri Rohman (2020), yang dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja guru. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutomo (2017) mendapatkan hasil bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal ini menjadi dasar untuk mengetahui kompetensi yang di miliki oleh guru-guru disekolah saat mengajar para murid

apakah sesuai dengan sertifikasi yang di dapat oleh guru dengan pengaplikasiannya saat mengajar di sekolah, sehingga kinerja yang dihasilkan pun dapat maksimal dan kemampuan yang di peroleh dapat digunakan dengan efektif. Sehingga dalam melakukan pembelajaran dapat sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guru di sekolah.

METODE PENELITIAN

Prosedur Penelitian

Prosedur awal dalam penelitian diawali dengan melakukan studi pendahuluan dan survei lokasi sesuai dengan variabel yang akan diteliti kemudian penyusunan latar belakang penelitian yang dilandaskan pada fenomena yang ditemukan pada proses sebelumnya. Setelah itu melakukan identifikasi permasalahan dan merumuskan masalah penelitian sebagai awal dalam pembuatan kerangka pikir, kemudian menyusun kerangka berfikir sesuai dengan teori dan temuan dari penelitian terdahulu yang relevan, menetapkan hipotesis penelitian yang didapat dari penyusunan kerangka pemikiran, menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden. Selanjutnya menyusun instrumen penelitian, termasuk melakukan uji validitas, dan reliabilitas dilakukan untuk mempertimbangkan apakah data tersebut layak untuk di analisis atau tidak, melakukan pengumpulan data, dan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat data yang berdistribusi normal atau tidak, melakukan analisis data dengan metode analisis regresi linier berganda, sebagai pembuktian hipotesis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah dan tahap terakhir yaitu membuat kesimpulan yang disesuaikan dengan hasil analisis data.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif yang mengumpulkan serta menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis serta membuat kesimpulan dan saran.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni tahun 2022. Untuk lokasi penelitian penulis memilih SMK Negeri 1 Jatisari yang berada di Jalan Raya Jatisari, Desa

Jatisari, Kecamatan Jatisari, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah guru yang ada di lingkungan sekolah dengan jumlah populasi guru 54 orang, dan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sedangkan objek yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Kompetensi (X) dan Kinerja (Y).

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Kuesioner merupakan data primer yang didapatkan dengan disebarkan kepada responden dan data sekunder yang didapat dari *website* berupa perkembangan SMKN 1 Jatisari kemudian peneliti juga mendapatkan beberapa tambahan data dari berbagai sumber mulai dari jurnal, artikel dan juga penelitian terdahulu sebagai penunjang data penelitian sekaligus pelengkap data.

Tabel 2. Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kompetensi (X)*	Kompetensi Pedagogik	Memahami peserta didik secara mendalam	Ordinal	1-3
		Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran		4
		Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya		5-6
	Kompetensi Kepribadian	Kepribadian yang mantap dan stabil		7-12
		Dewasa		13-16
		Arif		17-19
		Berwibawa		20-22
		Berakhlak mulia		23-24
	Kompetensi Sosial	Mampu berkomunikasi secara efektif dan baik kepada peserta didik, sesama tenaga pendidik dll		25-27
		Memahami kurikulum yang dipakai		28
Kinerja (Y)**	Kompetensi Profesional	Memahami struktur dan konsep materi ajar		29
		Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari		30
		Menguasai bahan		1
	Kualitas Kerja	Mengelola proses belajar mengajar		2
		Mengelola kelas		3
	Ketepatan /kecepatan Kerja	Menggunakan media atau sumber belajar		4
		Menguasai landasan Pendidikan		5
		Merencanakan program pengajaran		6
	Inisiatif	Memimpin kelas	Ordinal	7
		Mengelola interaksi belajar		8
Kemampuan	Kemampuan	Melakukan penilaian hasil belajar siswa	Ordinal	9
		Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran		10
		Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan		11
	Komunikasi	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah		12
		Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran		13

Sumber: *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75)

Tahap pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dituju. Dalam penelitian ini juga dikumpulkan data pelengkap untuk mengumpulkan data menggunakan Teknik wawancara, observasi dan studi kepustakaan.

Menurut sugiyono (2018:224) bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan dokumentasi. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dan digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2018 : 285). Adapun rancangan analisisnya yaitu sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Lest Square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghazali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian seperti uji asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan skala likert dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMKN 1 Jatisari.

Analisis Verifikatif

Verifikatif adalah suatu penelitian

yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel independen mempengaruhi terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018:36). Adapun analisis verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 159). Adapun persamaan analisis regresi linier secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pengembangan Karir

ε = Standart Error

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018: 97). Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Berikut rumus Koefisien Determinasi, sebagai berikut : $Kd = R^2 \times 100\%$, dimana Kd = Koefisien Determinasi dan R^2 = Besarnya Koefisien Korelasi Ganda.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Ghozali, 2018) adalah jika $p \text{ value} < 0,05$ maka H_a diterima. Sebaliknya, jika $p \text{ value} \geq 0,05$ maka H_a ditolak. Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan alat bantu aplikasi *software IBM SPSS Statistic 26.0* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1 :Terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Jatisari.

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_a : \rho_{yx1} \neq 0$ (ada pengaruh)

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terkait (Ghozali, 2013: 98). Uji F dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F melalui tingkat α yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5% . Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 2 :Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Jatisari secara simultan.

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_a : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji keabsahan data diperoleh hasil berdasarkan rekapitulasi data jawaban responden sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Pengujian Keabsahan Data

No	Variabel	Kriteria		
		Valid	Reliabel	Normal
1	Kompetensi (X_1)	√	√	√
2	Kinerja (Y)	√	√	√

Sumber: Data Diolah, 2022

Adapun hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* didapat nilai signifikansi sebesar $0,200 < 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diperoleh bahwa nilai *Tolerance Value* dari variabel independen sebesar $0,654 > 0,10$ serta hasil perhitungan nilai *VIF* dari variabel independen sebesar $1,528 < 10,00$ Sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas

diantara variabel. Dan berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, dimana jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Adapun hasil analisis deskriptif setiap variabel penelitian yang digunakan dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Frekuensi Masing-masing Jawaban					N	Score	Mean	TCR	Ket
		SS	S	RR	KS	STS					
		5	4	3	2	1					
1	Guru memahami sifat peserta didik	30	21	3	-	-	54	243	4.50	90.0	sangat baik
2	Guru membuat peserta didik tertarik untuk mengikuti proses pembelajaran	19	35	-	-	-	54	235	4.35	87.0	sangat baik
3	Guru memberikan solusi ketika peserta didik mengalami kesulitan terhadap materi pembelajaran	31	21	2	-	-	54	245	4.54	90.7	sangat baik
4	Guru mampu memberikan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kendala baik di luar maupun di dalam pembelajaran	29	18	2	5	-	54	233	4.31	86.3	sangat baik
5	Guru selalu meningkatkan motivasi belajar peserta didik di kelas maupun di luar kelas	34	20	-	-	-	54	250	4.63	92.6	sangat baik
6	Guru mengarahkan peserta didik untuk berpikir kritis dalam menanggapi pembelajaran	23	29	2	-	-	54	237	4.39	87.8	sangat baik
7	Guru tidak berbuat kasar dalam memberikan hukuman	33	20	1	-	-	54	248	4.59	91.9	sangat baik
8	Guru bersikap baik kepada kepala sekolah, guru, serta peserta didik	30	24	-	-	-	54	246	4.56	91.1	sangat baik
9	Ketika guru mengajar memakai pakaian yang sopan dan rapih	34	20	-	-	-	54	250	4.63	92.6	sangat baik
10	Guru suka menolong siapa saja yang membutuhkan	22	20	12	-	-	54	226	4.19	83.7	baik
11	Guru menerima masukan dan saran dari peserta didik	21	22	11	-	-	54	226	4.19	83.7	baik
12	Guru menegur siapapun peserta didiknya yang melakukan kesalahan	2	2	1	13	36	54	83	1.54	30.7	tidak baik
13	Guru dapat mengahli perdebatan antar peserta didik dan memberikan solusinya	31	23	-	-	-	54	247	4.57	91.5	sangat baik
14	Guru memberikan teladan yang baik kepada para peserta didiknya	27	27	-	-	-	54	243	4.50	90.0	sangat baik
15	Cara mengajar guru membuat peserta didik tertarik dan senang	24	26	3	1	-	54	235	4.35	87.0	sangat baik
16	Guru mengetahui dan mendalami ilmu agama dengan baik	23	30	1	-	-	54	238	4.41	88.1	sangat baik
17	Guru tidak memihak kepada salah satu peserta didiknya ketika ada masalah	22	21	9	2	-	54	225	4.17	83.3	baik
18	Guru menanyakan terlebih dahulu permasalahan apa saja yang dialami peserta didik sebelum memberikan arahan	28	19	7	-	-	54	237	4.39	87.8	sangat baik
19	Guru segera minta maaf atas kesalahan yang dilakukannya	19	26	7	2	-	54	224	4.15	83.0	baik
20	Guru memberikan pujian ketika peserta didiknya meraih prestasi dalam belajar	28	23	3	-	-	54	241	4.46	89.3	sangat baik
21	Guru berkata dan bersikap jujur dalam segala hal	25	26	3	-	-	54	238	4.41	88.1	sangat baik
22	Guru dalam menyampaikan materi pandangnya tetap memperhatikan peserta didik	21	33	-	-	-	54	237	4.39	87.8	sangat baik
23	Guru mampu menunjukkan akhlaqul karimah di lingkungan sekolah	21	32	1	-	-	54	236	4.37	87.4	sangat baik
24	Guru memiliki sikap yang sederhana dan rendah hati	25	27	2	-	-	54	239	4.43	88.5	sangat baik
25	Guru berkomunikasi dengan orang tua/wali melalui telp/handphone.	22	22	5	4	1	54	222	4.11	82.2	baik
26	Bekerjasama dengan guru lain dalam melaksanakan kegiatan di sekolah	22	27	5	-	-	54	233	4.31	86.3	sangat baik
27	Melakukan komunikasi dengan orang tua/wali murid tentang perkembangan siswa.	26	24	4	-	-	54	238	4.41	88.1	sangat baik
28	Guru mampu melakukan pengembangan terhadap materi pelajaran yang ada dalam kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik	34	18	2	-	-	54	248	4.59	91.9	sangat baik
29	Mampu dalam menguasai seluruh materi yang akan diajarkan.	22	30	2	-	-	54	236	4.37	87.4	sangat baik
30	Guru mampu dalam membuat media atau alata peraga sendiri	22	21	1	10	-	54	217	4.02	80.4	baik
TOTAL								6956	4.29	85.9	sangat baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi berada pada kategori sangat baik karena memiliki nilai TCR (Tingkat Capaian Responden) sebesar 85,9. Indikator kepribadian yang mantap dan stabil merupakan indikator dengan nilai TCR terendah yaitu sebesar 30,7 sedangkan indikator mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya merupakan indikator dengan nilai TCR tertinggi sebesar 92,6.

Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Frekuensi Masing-masing Jawaban					N	Score	Mean	TCR	Ket
		SS	S	RR	KS	STS					
		5	4	3	2	1					
1	Guru mampu menyelesaikan pembelajaran yang lebih baik dari standar	32	16	6	-	-	54	242	4.48	89.6	sangat baik
2	Guru dapat menyelesaikan proses pembelajaran dengan efektif	29	22	3	-	-	54	242	4.48	89.6	sangat baik
3	Guru dapat mengelola kelas dengan tertib	24	24	6	-	-	54	234	4.33	86.7	sangat baik
4	Guru selalu menggunakan media atau sumber belajar sebagai ketentuan	31	19	4	-	-	54	243	4.50	90.0	sangat baik
5	Guru selalu berusaha agar pembelajaran sesuai targetnya dan juga	30	21	3	-	-	54	243	4.50	90.0	sangat baik
6	Guru menyusun program pembelajaran	30	24	-	-	-	54	246	4.56	91.1	sangat baik
7	Guru dapat memimpin kelas agar kondusif	21	30	3	-	-	54	234	4.33	86.7	sangat baik
8	Guru sering berinteraksi mengenai proses belajar	24	28	2	-	-	54	238	4.41	88.1	sangat baik
9	Melakukan penilaian atau evaluasi akhir dari hasil belajar	32	19	3	-	-	54	245	4.54	90.7	sangat baik
10	Guru dapat menggunakan berbagai metode pembelajaran	24	25	3	2	-	54	233	4.31	86.3	sangat baik
11	Guru dapat memahami peserta didik dan melakukan bimbingan	22	23	5	4	-	54	225	4.17	83.3	baik
12	Guru dapat menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik	19	18	7	8	2	54	206	3.81	76.3	baik
13	Guru dapat memberikan penjelasan yang mudah dipahami oleh peserta didik	24	18	12	-	-	54	228	4.22	84.4	baik
TOTAL							3059	4.36	87.2		sangat baik

Sumber: Data Diolah, 2022

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja berada pada kategori sangat baik karena memiliki nilai TCR (Tingkat Capaian Responden) sebesar 87,2. Indikator memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah merupakan indikator dengan nilai TCR terendah yaitu sebesar 76,3 sedangkan indikator merencanakan program pengajaran merupakan indikator dengan nilai TCR tertinggi sebesar 91,1.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.814	5.188		-1.506	.138	
	X1	.412	.047	.749	8.842	.000	.654
	X2	.459	.207	.188	2.214	.031	.654

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berikut: $Y = -7.814 + 0.412X_1 - 0.459X_2$ Penjelasan dari persamaan tersebut yaitu:

1. Konstanta sebesar -7,814 menyatakan bahwa jika kompetensi dan = 0 (Sama dengan Nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja guru adalah sebesar -7,814.
2. Kompetensi (Variabel X) memiliki nilai positif sebesar 0,412. Hal ini berarti bahwa setiap 1 peningkatan kompetensi (Variabel X) maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,412.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja guru (Y) didapat *output* sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.751	3.06934

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas dapat diketahui besarnya hubungan parsial dan simultan antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja guru (Y). Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi berdasarkan tabel:

1. Hubungan parsial antara kompetensi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,872 yang berarti korelasi kuat. Nilai ini cenderung mendekati angka 1 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi terhadap kinerja guru.
2. Hubungan simultan antara kompetensi

terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,761 yang berarti sebesar 76,10% kompetensi mempengaruhi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 23,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	-7.814	5.188		-1.506	.138	
	X1	.412	.047	.749	8.842	.000	.654
	X2	.459	.207	.188	2.214	.031	.654

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji t nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel X mempunyai pengaruh terhadap Y karena nilai sig lebih kecil dari 0,05, sedangkan jika dilihat dari perolehan t_{hitung} sebesar 8,842 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,007 maka dari itu keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1527.851	2	763.926	81.089	.000 ^b
	Residual	480.464	51	9.421		
	Total	2008.315	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel uji F diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 81,089. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_2 = n - k = 51$, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,18. Dengan demikian $F_{hitung} 81,089 > F_{tabel} 3,18$ terlihat juga dari nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Yang artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan

antara kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jatisari.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

1. Kompetensi guru pada SMK Negeri 1 Jatisari berada pada kategori sangat baik, hal ini dikarenakan faktor indikator mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya sudah sangat baik yang artinya bahwa guru-guru mampu melakukan tugas sesuai dengan kompetensi yang diajarkan kepada siswa sehingga guru dapat dengan baik mengembangkan dan mengarahkan terhadap potensi yang ada pada muridnya. Namun, masih terdapat indikator dengan respon terendah dari responden sebesar 30,7 yaitu indikator kepribadian yang mantap dan stabil yang terdapat dalam kepribadian seorang guru.
2. Kinerja guru SMK Negeri 1 Jatisari berada pada kategori sangat baik, hal ini dikarenakan indikator merencanakan program pengajaran merupakan indikator dengan nilai TCR tertinggi sebesar 91,1 artinya guru sangat mempersiapkan pengajaran yang baik dalam proses pembelajaran sedangkan indikator memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah merupakan indikator dengan nilai TCR terendah yaitu sebesar 76,3.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat baik dengan kinerja guru. Artinya bahwa jika kompetensi yang dimiliki oleh para guru SMKN 1 Jatisari sangat baik, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Hasil ini didukung oleh hasil kajian yang telah dilakukan oleh (Hendri Rohman, 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Narsih, 2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh simultan variabel kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 76,10 %, dengan demikian dapat diketahui bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jatisari, karena kompetensi bagian yang sangat tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizki Kurniadi, 2017; Julkarnain, 2020) didapatkan bahwa secara simultan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data dan pembahasan yang dilakukan peneliti pada SMK Negeri 1 Jatisari, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pada SMK Negeri 1 Jatisari berada pada kategori sangat baik. Namun, masih terdapat indikator dengan respon terendah dari responden yaitu indikator kepribadian yang mantap dan stabil yang terdapat dalam kepribadian seorang guru.
2. Kinerja guru SMK Negeri 1 Jatisari berada pada kategori sangat baik. Namun masih terdapat indikator dengan respon terendah yaitu indikator memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat baik dengan kinerja guru.
4. Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jatisari.

Implikasi

1. Pihak SMK Negeri 1 Jatisari dalam melakukan kategori dalam pembagian mengajar harus bisa di sesuaikan dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki sehingga tidak terjadi perbedaan pengelompokkan seperti guru yang tidak linier atau tidak sesuai dengan kompetensinya.
2. Pihak SMK Negeri 1 Jatisari harus dapat menciptakan kenyamanan dan juga memberikan peluang serta pelatihan kepada guru agar hasil dapat di capai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Guruh, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2. JENIUS*. Vol. 2, No. 1, September 2018. 109-121.
- Julkarnain, Mintarsih. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Manajemen Penerbangan Medan*.
- Mangkunegara, A. A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rizki, K. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali*.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2012). *Management*. Eleventh edition. Prentice Hall. New Jersey. Alamat <http://leadingandfollowing.com/documents/OCAQParticipantManual.pdf>. Diakses pada tanggal 8 April 2022.
- Sedarmayanti. (2017). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sasra, R. Y., Lubis, A. R., & Chan, S. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Penempatan Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 4(2), 237–247.
- Sanjaya, W. (2011). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Shaputra Angga Rahayu, H. S. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan*

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(1), 1–21.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja*. Edisi kedua. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Beserta Penjelasannya, (Bandung: Citra Umbara, 2013) Cet. IX, h 47
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, S., Dewi, K., Noor, C. M., Alamsyah, D. P., Kesuma, D. S. W., Noor, C. M., Alamsyah, D. P. (2015). *Telaah Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekono Insentif Kopwil4*, 9(1), 50–55.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan*. *Jurnal MIX*, V(3), 466–480.