



## PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BINA MANDIRI SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI

**Yuni Pambreni\*<sup>1)</sup>, Ali Ridho<sup>1)</sup>, Imam Sutisna<sup>1)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta<sup>1</sup>

Email : yuni@jgu.ac.id \*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan observasi serta menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik pengambilan sampling menggunakan non probability sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Untuk uji analisis pada penelitian ini digunakan uji validitas instrument, uji reliabilitas kemudian dilakukan uji analisis statistic, untuk analisis hubungan dan pengaruh digunakan analisis regresi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hubungan pelatihan terhadap kinerja guru memiliki hubungan yang kuat dan positif pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kinerja Guru

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of implementing training on teacher performance at Bina Mandiri Sukabumi Vocational School, Sukabumi Regency. This study used primary data using observation and distributing questionnaires to respondents. The sampling technique used in this study was non-probability sampling. The number of samples in this study were 34 respondents. To test the analysis in this study used the instrument validity test, reliability test then performed statistical analysis tests, to analyze the relationship and influence used regression analysis. Based on the results of the research that has been done, it can be seen that the relationship between training and teacher performance has a strong and positive relationship at Bina Mandiri Sukabumi Vocational School, Sukabumi Regency. Based on the results of the regression analysis, it shows that if the training is increased, the teacher's performance will also increase*

**Keywords:** Training, Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia. Ilmu pengetahuan bisa diperoleh melalui jenjang pendidikan formal seperti sekolah dan juga pendidikan non formal seperti les, kursus, pelatihan dan lain-lain. Pendidikan formal di Indonesia dimulai dari pendidikan anak usia dini (PAUD), (SD), SMP, SMA dan perguruan tinggi. Berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 dinyatakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Dari undang-undang tersebut dapat dijelaskan bahwa guru merupakan profesi yang membutuhkan profesionalitas. Maka sudah seharusnya guru menjalankan profesinya tersebut secara profesional, semakin bagus tingkat profesionalitas seorang guru maka akan menghasilkan kinerja yang bagus. Selain itu, kinerja guru juga merupakan kerja yang nyata yang harus dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yaitu menyusun program pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi – kompetensi yang dipersyaratkan (Dole, 2022).

Jika para guru tersebut menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Sari et al., 2017). Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran secara efektif. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti kegiatan pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten. Menurut Dessler (2016), terdapat beberapa metode dalam penyampaian pelatihan antara lain, *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* bisa berupa *job instruction training, apprenticeship, internship dan assistantships, job rotation and transfer, junior boards dan committee assignments, coaching dan counselling*. Sedangkan *off the job training* terdiri dari *vestibule training, lecture, independent self-study, visual presentations, conferences dan discussion, teleconferencing, case studies, role playing, simulation, programmed instruction, computer-based training, laboratory training, programmed group exercise*. Menurut (Mathis & Jackson, 2011) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Dimensi pelatihan menurut Mangkunegaran (2017), diantaranya tujuan pelatihan, para pelatih, materi, metode pelatihan, dan peserta pelatihan.

Merujuk pada hasil penelitian Gala et al., (2017), memberikan informasi bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA SMP di

Poso. Lebih lanjut, pelatihan terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Baturetno (Sari et al., 2017). Hasil analisis penelitian Zeke et al. (2021), menunjukkan adanya pengaruh diklat dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Sementara itu, Rais (2019), menyatakan bahwa tingkat pengaruh diklat terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi yang mengindikasikan faktor metode diklat, materi diklat, dan kompetensi widyaiswara berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah, meskipun tidak secara signifikan. Berdasarkan penelitian Nurhusin (2022), terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMA Negeri Wilayah Barat kabupaten Bireuen yaitu sebesar 26,85%. Hasil penelitian Girsang (2022), menunjukkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan dimasa pandemi covid-19. Menurut Mulyanti (2018), terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepasan kerja guru namun tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya, penelitian Musfira et al. (2022), pelatihan kompetensi tenaga pendidik pendidikan inklusif mempunyai pengaruh cukup tinggi terhadap kinerja guru dalam menyelenggarakan pendidikan inklusif di SMPN 30 Bandung.

Kinerja guru merupakan Hasil kerja yang telah tercapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2016). Berdasarkan informasi yang penulis terima di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi, guru-guru yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yaitu sekitar 60 persen dari total guru di SMK Bina Mandiri. Adapun jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti guru-guru tersebut diantaranya yaitu diklat Implementasi Kurikulum 2013, diklat peningkatan kompetensi guru, diklat peningkatan kualifikasi, diklat pembinaan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), diklat pengembangan profesionalisme guru, pelatihan kompetensi tenaga pendidik serta pelatihan penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT.

**Tabel 1.** Data Penilaian Kinerja Guru 4 Semester Terakhir

No	Semester / Tahun Pelajaran	Kompetensi			Rata - Rata	Ket
		Pedagogik	Kepribadian	Profesional		
1	Semester 1 Tahun 2018/2019	82	80	80	80.6	Baik
2	Semester 2 Tahun 2018/2019	81	82	81	81.3	Baik
3	Semester 1 Tahun 2019/2020	79	80	78	79	Baik
4	Semester 2 Tahun 2019/2020	73	72	70	71.6	Cukup

Sumber: Administrasi SMK Bina Mandiri Sukabumi, 2021

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi belum sepenuhnya optimal dan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kegiatan pelatihan yang dilaksanakan baik di dalam maupun di luar sekolah, sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi kurang baik karena menurunnya motivasi

kerja, prestasi, dan profesionalisme guru. Oleh karena itu dalam meningkatkan keberhasilan kinerja guru tersebut, lembaga sekolah perlu melakukan kegiatan pelatihan didalam sekolah dan memberi kesempatan kepada semua guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan diluar sekolah untuk menciptakan kinerja guru yang professional (Fadillah et al., 2022). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan social; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2014).

Meskipun guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi telah mengikuti berbagai pelatihan, namun data menunjukkan terjadi penurunan kinerja guru dalam 2 tahun terakhir. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan penelitian terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pelaksanaan pelatihan dan kinerja guru di SMK Bina Mandiri, serta mengulik indikator – indikator yang dapat menunjang peningkatan kinerja guru menjadi optimal melalui pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah seperti pendapat dari Sekaran (Bambang, 2015) meliputi 8 langkah penelitian yaitu observasi, pengumpulan data awal, merumuskan masalah, kerangka teori, perumusan hipotesis, desain penelitian, pengumpulan data, analisis dan penarikan kesimpulan, deduksi (apakah hipotesis didukung). Lokasi penelitian yakni SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi Jl. Raya Cikukulu – Cicantayan Desa Cisande Kec. Cicantayan, Cicantayan Sukabumi, penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret s.d Agustus 2021. Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dimana pendekatan ini memberikan suatu gambaran permasalahan untuk mencari hubungan antara variabel X (Independen) dengan variabel Y (Dependen). Bentuk hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana jika variabel X (independen) naik atau turun maka variabel Y (dependen) akan naik atau turun. Unit analisis menurut Sugiyono (2015), adalah “Satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek atau sasaran penelitian (sasaran yang dijadikan analisis atau focus yang diteliti). Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan focus permasalahannya. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu, yaitu Guru pada SMK Bina Mandiri Sukabumi. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh guru SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi yang terdiri dari guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT) yang berjumlah 34 orang. Karena ukuran populasi terjangkau, maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel penuh (sensus), yaitu guru yang ada di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket (kuesioner). Uji validitas dan Uji Reliabilitas dilakukan

untuk memastikan instrumen penelitian yang berupa kuesioner valid dan reliabel. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan aplikasi SPSS untuk melakukan olah data dan analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Atribut	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	20	59 %
	Perempuan	14	41 %
Usia	20 – 30	5	15
	31 – 40	17	50
	41 – 50	10	29
	51 – 60	2	6
Pendidikan	SMA/K	3	9
	S1	29	85
	S2	2	6
Jabatan	Kesiswaan	1	3
	Kurikulum	1	3
	Kepala Program	3	9
Mas Kerja	Guru Mapel	29	85
	1 – 10	25	74
	11 – 20	9	26
	21 – 30	-	-
Status	31 – 40	-	-
	Guru Tetap Yayasan	15	44
	Guru Tidak Tetap	19	56

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar guru adalah laki-laki sebanyak 20 orang sebesar 59%, berpendidikan S-1, yaitu sebanyak 29 orang sebesar 85%, jabatan guru mata pelajaran sebanyak 29 orang sebesar 85%, dan berstatus guru tidak tetap sebanyak 19 orang sebesar 56%.

Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus korelasi pearson. Uji Validitas variable (X) pelatihan kerja dilakukan terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator dengan menggunakan perhitungan computer program SPSS 24.0. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validias instumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel (X) Pelatihan

Pernyataan	R dengan Rata – Rata	Nilai Kritis	Keterangan
1	0.637	0.3	Valid
2	0.441	0.3	Valid

3	0.488	0.3	Valid
4	0.463	0.3	Valid
5	0.580	0.3	Valid
6	0.444	0.3	Valid
7	0.599	0.3	Valid
8	0.353	0.3	Valid
9	0.337	0.3	Valid
10	0.493	0.3	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas, maka semua butir pertanyaan hasilnya valid. Dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur pelatihan guru pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

Uji validitas variable (Y) kinerja guru dilakukan terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator dari variabel kinerja guru dengan menggunakan perhitungan program SPSS 24.0 analisis pearson correlation. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru

Pernyataan	R dengan Rata – Rata	Nilai Kritis	Keterangan
1	0.672	0.3	Valid
2	0.675	0.3	Valid
3	0.446	0.3	Valid
4	0.365	0.3	Valid
5	0.433	0.3	Valid
6	0.523	0.3	Valid
7	0.438	0.3	Valid
8	0.386	0.3	Valid
9	0.536	0.3	Valid
10	0.540	0.3	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, maka semua butir pertanyaan hasilnya valid. Dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel/kritis}$ , sehingga semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur kinerja guru pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kab. Sukabumi.

Menguji reliabilitas instrumen variable (X) pelatihan dapat dianalisis melalui program computer statistic SPSS 24.0 maka diperoleh nilai alpha cronbach's, sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) Pelatihan

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item

		Deleted			Deleted
X1	35.71	8.699	0.454	0.468	0.564
X2	35.94	9.754	0.198	0.291	0.635
X3	35.68	9.741	0.301	0.460	0.605
X4	35.62	10.001	0.293	0.495	0.607
X5	35.82	9.422	0.426	0.390	0.578
X6	36.38	9.940	0.247	0.252	0.617
X7	36.53	9.651	0.477	0.553	0.575
X8	36.24	10.488	0.170	0.249	0.631
X9	36.15	10.553	0.152	0.420	0.634
X10	35.94	9.875	0.329	0.462	0.599

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100
	Excluded	0	0
	Total	34	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.630	10

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai reliabilitas instrument variable pelatihan dari 10 item pertanyaan sebesar 0,630, artinya nilai tersebut berada antara  $0,60 < \alpha \leq 0,80$  dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Menguji reliabilitas instrumen variable (Y) kinerja guru dapat dianalisis melalui program computer statistic SPSS 24.0 maka diperoleh nilai alpha cronbach's sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Guru

	<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	34.65	9.326	0.530	0.357	0.610
X2	34.97	9.302	0.533	0.491	0.609
X3	34.26	10.504	0.258	0.331	0.666
X4	34.56	10.981	0.182	0.250	0.678
X5	34.56	10.739	0.272	0.452	0.662
X6	35.03	9.908	0.321	0.389	0.655
X7	35.00	10.048	0.297	0.338	0.658
X8	35.12	10.895	0.210	0.354	0.673
X9	34.26	10.261	0.387	0.356	0.642
X10	34.88	10.046	0.370	0.325	0.644

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100
	Excluded	0	0
	Total	34	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.674	10

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai reliabilitas instrument variable kinerja dari 10 item pertanyaan sebesar 0,674, artinya nilai tersebut berada antara antara  $0,60 < tu \leq 0,80$  dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Penilaian terhadap variable pelatihan terdiri dari 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi dimana rangkuman hasilnya dapat disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 7.** Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X) Pelatihan

Jawaban	Pernyataan	Presentase
Sangat Setuju	1. Sekolah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru	47,1%
	3. Instruktur yang disiapkan oleh sekolah/dinas dengan Keahlian dibidang masing – masing.	47.1%
	4. Instruktur yang disiapkan oleh sekolah/dinas sangat berkualitas	47,1%
Setuju	2. Produktivitas guru sangat baik setelah mengikuti pelatihan	41.2%
	5. Materi pelatihan sesuai dengan tujuan sekolah	52,9%
	8. Metode pelatihan yang diberikan sesuai Kemampuan para peserta	52,9%
	9. Peserta pelatihan memenuhi semua persyaratan	55,9%
Ragu – Ragu	10. Peserta pelatihan sesuai dengan sasaran kebutuhan	58,8%
	6. Materi yang lengkap dalam modul sehingga mudah dalam penyampaian	52,9%
	7. Metode pelatihan yang diberikan mudah dipahami oleh peserta	55,9%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui responden menyatakan bahwa, sekolah telah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru, instruktur yang disiapkan oleh sekolah/dinas sudah sesuai dengan keahlian di bidang masing – masing dan sangat berkualitas. Pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan produktivitas guru, materi sesuai dengan tujuan sekolah, metode pelatihan sesuai kemampuan peserta, di mana peserta pelatihan memenuhi semua persyaratan dan sesuai dengan sasaran

kebutuhan. Namun kekurangan dari pelatihan yang diselenggarakan adalah materi/modul kurang lengkap sehingga penyampaian materi kurang maksimal dan tidak mudah dipahami. Selain itu, metode pelatihan tidak cukup mudah dipahami oleh peserta.

Penilaian terhadap variable kinerja terdiri dari 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat dirangkum hasilnya dalam tabel berikut:

**Tabel 8.** Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (Y) Kinerja

Jawaban	Pernyataan	Presentase
Sangat Setuju	3. Guru selalu menyiapkan metode pembelajaran dengan baik	47,1%
	1. Guru selalu meningkatkan mutu kerjanya	64,7%
Setuju	4. Guru harus selalu merespon dan menyesuaikan sesuai dengan keadaan	55,9%
	5. Guru selalu menyajikan pembelajaran yang tidak membosankan	61,8%
	7. Guru mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	52,9%
	8. Guru menciptakan suasana kerja yang nyaman	47,1%
	9. Guru mampu bekerja sama dengan baik antara kepala sekolah dan rekan kerja	50%
	2. Guru memeriksa kembali semua perlengkapan hasil pekerjaannya	52,9%
Ragu – Ragu	6. Guru selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya	64,7%
	10. Guru bekerja secara professional sesuai dengan kemampuan dibidangnya	44,1%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui sebagian besar responden guru selalu meningkatkan mutu kerjanya, dengan selalu menyiapkan metode pembelajaran dengan baik, merespon dan menyesuaikan keadaan, menyajikan pembelajaran yang tidak membosankan. Guru selalu beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan bekerjasama dengan baik dengan kepala sekolah dan rekan kerja. Namun, sebagian besar responden juga menyatakan guru kurang memeriksa kembali semua perlengkapan hasil kerjanya sehingga kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, dan kurang profesional akan kemampuan dibidangnya.

Analisis hubungan variabel pelatihan terhadap SMK Bina Mandiri Sukabumi dapat diukur melalui analisis korelasi yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut

**Tabel 9.** Analisis Korelasi

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1,000	0.774**
	Sig. (2-tailed)		0.000

	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	0.774**	1,000
	Sig. (2 tailed)	0.000	
	N	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas maka diketahui nilai korelasi hubungan antara variabel pelatihan (X) dengan kinerja (Y) sebesar 0,774 nilai korelasi ini berada diantara 0,60 – 0,799, artinya hubungan pelatihan dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungan pelatihan dan kinerja nilainya positif (+) artinya jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi akan semakin meningkat. Nilai koefisien determinasi (KD) dapat diketahui berdasarkan penghitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,774^2 \times 100\% \\
 &= 0.599 \times 100\% - 59,99\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 59,99%. Artinya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 59,99% dan sisanya 40,01% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel pelatihan seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi, lingkungan kerja dan lain – lain.

Mengukur besarnya perubahan variabel kinerja kerja (Y) sebagai akibat dari adanya perubahan variabel pelatihan (X) dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi, yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.817	4.609		1.479	0.149
	Pelatihan	0.794	0.115	0.774	6.918	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 10 di atas maka dapat dirumuskan dalam formula rumus regresi yaitu:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 Y &= 6,817 + 0,794X
 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut berarti jika pelatihan naik 1 point maka kinerja naik 0,794 point, jika pelatihan naik 2 point maka kinerja naik 2 x 0,794 yaitu 1,588 dengan asumsi nilai konstans berada pada 6,817. Dalam hal ini, kinerja guru yang dirasa kurang profesional dapat ditingkatkan dengan menyelenggarakan pelatihan yang lebih optimal. Pelatihan optimal dengan pemberian materi dalam modul yang lengkap sehingga materi dapat secara maksimal dan lebih mudah dipahami oleh guru. Serta memaksimalkan

metode pelatihan yang lebih mudah bagi peserta guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gala et al.(2017), Sari et al. (2017), Zeke et al. (2021), Rais (2019), Nurhusin (2022), Girsang (2022), Mulyanti (2018), serta Musfira et al. (2022),

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengukuran variable pelatihan pada SMK Bina Mandiri Sukabumi, maka dapat disimpulkan terkait pelaksanaan pelatihan kurang optimal sehingga guru mengalami penurunan kinerja dalam 2 tahun terakhir, hal ini karena materi kurang lengkap dalam modul dan metode penyampaian pelatihan kurang dapat dipahami oleh guru – guru. Pemberian pelatihan di sekolah untuk meningkatkan kualitas guru, sudah dengan instruktur yang sesuai dengan keahlian di bidang masing – masing dan sangat berkualitas, materi pelatihan disesuaikan dengan tujuan sekolah, metode pelatihan yang diberikan sesuai kemampuan para peserta, peserta pelatihan memenuhi semua persyaratan, peserta pelatihan sesuai dengan sasaran kebutuhan. Namun, sekolah perlu meningkatkan materi yang lengkap dalam modul sehingga mudah dalam penyampaian, serta metode pelatihan yang diberikan harus lebih mudah dipahami oleh peserta.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis pengukuran variabel kinerja pada SMK Bina Mandiri Sukabumi, maka dapat disimpulkan bahwa guru selalu menyiapkan metode pembelajaran dengan baik. Guru selalu meningkatkan mutu kerjanya, selalu merespon dan menyesuaikan dengan keadaan, selalu menyajikan pembelajaran yang tidak membosankan, mampu beradaptasi dengan lingkungan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan mampu bekerja sama dengan baik antara kepala sekolah dan rekan kerja. Namun pihak sekolah harus lebih memperhatikan guru untuk memeriksa kembali semua perlengkapan hasil pekerjaannya, selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, bekerja secara professional sesuai dengan kemampuan dibidangnya.

Selanjutnya hasil uji korelasi pengaruh antara variabel pelatihan dengan kinerja data disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat, sifat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru nilainya positif artinya jika pelatihan meningkat maka kinerja guru SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi akan meningkat. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 59,99% dan sisanya 40.01% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan jika pelatihan ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan analisis untuk kondisi variabel pelatihan pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi secara umum sudah baik namun ada 2 indikator yang harus diperbaiki yaitu “Penyediaan Modul dan Metode Pelatihan”. Oleh sebab itu, saran penulis untuk pihak sekolah SMK Bina Mandiri harus bisa mencari solusi diantaranya dengan mempersiapkan segala bentuk modul pelatihan yang terbaru dan terlengkap serta mudah untuk dipahami dan pemberian metode pelatihan yang menyenangkan serta bervariasi dalam penyampaian materi selama program pelatihan yang tentunya bisa mempercepat pemahaman materi secara baik dan berkualitas. Berdasarkan hasil penilaian untuk kondisi kinerja guru pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi secara umum sudah baik namun disarankan ada 1 indikator yang

harus diperbaiki yaitu “Kemampuan bekerja secara professional”. Berdasarkan hasil penilaian responden tersebut diatas terlihat indikator tersebut dinilai paling rendah oleh responden dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh sebab itu pihak sekolah SMK Bina Mandiri Sukabumi harus bisa mencari solusi diantaranya selalu mengembangkan potensi diri (Keterampilan dan Pengetahuan) sehingga bisa mampu bekerja secara profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMK Bina Mandiri Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh yang kuat atau positif dimana bisa dijelaskan jika pelatihan meningkat maka kinerja guru akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pelatihan menurun maka kinerja guru akan menurun juga. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru selain dari faktor pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bambang. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.). PT Indeks.
- Dole, F. E. (2022). Pengaruh Motivasi kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Detukeli 1 Kecamatan Detukeli Kabupaten Ende. *Jurnal Literasi: Pendidikan Dan Humaniora*, 7 No.2.
- Fadillah, Tahir, T., Inanna, Azis, M., & Najamuddin. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di SMK Negeri 5 Pangkep. *Phinisi Integration Review*, 5(3).
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *Mitra Sains*, 5 No. 2.
- Girsang, I. M. Q. (2022). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 4 MEDAN DIMASA PANDEMI COVID-19. Universitas Katholik Soegijapranata.
- Mangkunegaran, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mulyanti, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur. Universitas Islam Indonesia.
- Musfira, R. S., Karlina, N., & Susanti, E. (2022). PENGARUH PELATIHAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK PENDIDIKAN INKLUSIF TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENYELENGGARAKAN PENDIDIKAN INKLUSIF DI SMPN 30 BANDUNG. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(2), 185–194.
- Nurhusin, M. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Guru Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(6).
- Rais, M. (2019). Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Guru Madrasah di Kota Manado. *Jurnal Al-Qalam*, 25(1).
- Sari, R., Puspita, R. A., & Setiawan, A. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sd Di Baturetno. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Repormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. CV Alfabeta.

Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Rajawali: Pers.

Zeke, K., Katuuk, D. A., Lengkong, J. S. J., & Rotty, V. N. J. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 15. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112126>