



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PLUS DESA NUSANTARA (PDN) KABUPATEN SANGGAU

Ira Royani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat
iraroyani35@gmail.com

Riwayat Artikel:

Received: 10-10-2022

Revised: 23-10-2022

Accepted: 30-10-2022

Keywords: Training,
Development, Human
Resource, Teacher
Performance

Kata Kunci: Pelatihan,
Pengembangan, Sumber
Daya Manusia, Kinerja Guru

Abstract

These are some indications of problems were founded in SMK Plus Desa Nusantara (PDN), Sanggau Regency related to the performance of teachers or educators such as the lack of mastery of the material and the high rate of errors in completing work. For increased knowledge in the form of training and development to improve and develop the usability and potential of teaching staff and administrative staff of SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Sanggau Regency. The purpose and benefits of this research is to determine the effect of training and development of human resource on the performance of teachers of SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Sanggau Regency. This research uses a descriptive quantitative approach with technical data collection using a questionnaire. The population and sample in this research were all 40 teachers of SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Sanggau Regency. This research uses data analysis techniques in the form of validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test), and hypothesis testing for multiple regression analysis. The results showed that the training and development of human resources had a significant positive effect on the performance of teachers of SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Sanggau Regency simultaneously or partially. Then the coefficient of determination obtained is 45.9%, which means that training and human resource development affects teacher performance by 45.9% and the remaining 54.1% is explained by other factors.

Abstrak

Beberapa indikasi permasalahan terdapat di SMK Plus Desa Nusantara (PDN), Kabupaten Sanggau terkait kinerja guru atau tenaga pendidik seperti minimnya penguasaan materi dan tingginya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perlunya peningkatan pengetahuan dalam bentuk pelatihan hingga pengembangan untuk meningkatkan dan mengembangkan daya guna dan potensi sumber daya tenaga pengajar maupun staf administrasi SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknis pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas), dan uji hipotesis untuk analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau secara serentak maupun parsial. Kemudian nilai koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 45,9% yang berarti pelatihan dan pengembangan SDM memengaruhi kinerja guru sebesar 45,9% dan sisanya 54,1% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Corresponding Author: Ira Royani
E-mail: iraroyani35@gmail.com



PENDAHULUAN

Sebuah organisasi proses pencapaian tujuannya tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang memiliki kemampuan, keahlian, kecakapan serta terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dasar

keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja orang-orang atau pegawai yang bekerja di dalamnya. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan organisasi karena hanya sumber daya manusia pengelola sumber daya lainnya. Sebuah organisasi dituntut dapat mengelola sumber daya manusia atau para pegawainya dengan efisien untuk mencapai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang telah direncanakan. Untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu memberikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para pegawai didalam organisasinya.

Mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, mengembangkan serta meningkatkan kinerjanya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Tidak hanya untuk saat ini, akan tetapi juga untuk masa depan hidup organisasi. Oleh karena itu, penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah bermanfaat bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda atau lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan atau jabatan.

Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja tenaga didik. Menurut Wirawan (2009), kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Begitu juga halnya dengan SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau yang bergerak dalam bidang pendidikan, SMK PDN merupakan Sekolah binaan dan asuhan KODIM 1204 Sanggau yang bernaung dibawah Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Desa (YPKD) dan bersinergi dengan Dinas Perkebunan dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perikanan. Setelah melalui analisis potensi daerah dan kebutuhan masyarakat sanggau khususnya serta Kalimantan Barat lebih luasnya maka SMK Plus Desa Nusantara (PDN) pada tahun 2017 memulai operasionalnya dengan membuka 2 jurusan yaitu Agribisnis Tanaman Perkebunan (ATP) dan Agribisnis Ternak Unggas (ATU).

Pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau, diperoleh beberapa indikasi permasalahan terkait kinerja guru atau tenaga pendidik antara lain

masih minimnya penguasaan materi yang diajarkan, sehingga terbatasnya pelayanan yang dapat diberikan kepada pihak-pihak berkepentingan. Selain itu, tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan masih relatif tinggi sehingga hasil kerja belum sesuai dengan prosedur yang diharapkan. Dalam mencapai kinerja yang optimal, dibutuhkan peningkatan pengetahuan tenaga pengajar serta seluruh staff administrasi pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau baik dalam bentuk pelatihan maupun bentuk tindakan lainnya yang mampu menambah keterampilan teknis dan intelektual sehingga daya guna serta potensi yang dimiliki oleh seluruh sumber daya manusia yang terlibat mampu berkontribusi terhadap citra dan kinerja SMK Plus Desa Nusantara (PDN). Oleh karena itu, SMK Plus Desa Nusantara (PDN) perlu memperhatikan faktor – faktor memberikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di SMK Plus Desa Nusantara Kabupaten Sanggau”**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai permasalahan yang ada adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. Dan mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau serta mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau.

Penelitian ini dapat berguna untuk sumber bacaan dan tambahan informasi tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. Selain itu, juga bisa dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Serta menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Dan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

Konsep Pelatihan Kerja

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, kinerja seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Fauzi (2010:197), Pelatihan adalah setiap usaha untuk

memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmatanti (2011:78), Pelatihan pegawai adalah suatu pengalaman belajar yang bertujuan untuk perubahan permanen secara relatif pada pegawai untuk memperbaiki kinerja. Oleh karena itu, training berkaitan dengan mengajar keahlian baru, pengetahuan, dan sikap. Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melanjutkan pekerjaannya (Sutrisno, 2010:48).

Dalam melakukan penelitian memerlukan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk menjadi acuan dalam mendukung sebuah penelitian, dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan lebih baik dari penelitian yang sudah ada sebelumnya. Pada penelitian ini dapat dibuktikan penelitian terdahulu pada tabel berikut :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Peneliti/Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin. Rina Daniati (2019)	Variabel Bebas : Pelatihan dan Pengembangan SDM Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang. (2016)	Variabel Bebas : Pelatihan dan pengembangan SDM Variabel Terikat : Kinerja karyawan	Pelatihan dan pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang. (2016)
3	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM	Variabel Bebas : Pelatihan dan pengembangan	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pelatihan tidak

	<p>Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Reni Juvita (2019)</p>	<p>SDM Variabel Terikat : Kinerja karyawan</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai B PS Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Dan dua 640variable pelatihan dan pengembangan juga secara bersama-sama Sama mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir</p>
--	--	--	--

METODA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik (Sugiyono, 2013).

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau sedangkan waktu penelitian dilaksanakan mulai pada bulan Mei sampai September 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau

SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau, Yayasan pendidikan dan kesejahteraan Desa (YPKD) adalah lembaga nirlaba, independen, yang digagas oleh pemuda desa dan tokoh desa di saat ekonomi melemah, harga kebutuhan naik dan hasil pertanian/perkebunan yang menurun banyak masyarakat yang kesulitan ekonomi, pelajar yang tidak mampu melanjutkan kejenjang selanjutnya, atas dasar kesadaran yang mendalam dan untuk meringankan beban masyarakat desa di sepakati di bentuk lembaga berdasarkan Notaris Abang Suparjo,S.H.,M.kn. Akta Pendirian Yayasan Pendidikan Dan Kesejahteraan Desa, no 07 tanggal 18 Agustus 2015 dan keputusan Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor.AHU-

0011406.AH.01.04. TAHUN 2015, tanggal 20 Agustus 2015 berkedudukan di Desa Belangin Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

Setelah berkordinasi dengan Dandim Sanggau dan kadis pertanian, kadis perkebunan dan peternakan Sanggau dengan melihat potensi daerah luasnya perkebunan maka didirikan SMK Plus Desa Nusantara dengan kompetensi keahlian agribisnis tanaman perkebunan dan peternakan, animo semangat tinggi dan dapat menyumbangkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu bersaing untuk memasuki dunia Usaha/Dunia Industri. SMK Plus Desa Nusantara Sanggau, merupakan Pendidikan yang mengedepankan Pembagunan Karakter, Mandiri dan Siap kerja diperuntukan bagi kaderisasi SDM pedesaan, Yatim dan Dhuafa agar memiliki karakter, Skill, dan sehat secara Jasmani dan Rohani agar siap menghadapi persaingan di Era Globalisasi.

Indikator Variabel Pengembangan SDM (X₂)

1. Melalui Pelatihan

Dalam pengembangan SDM pasti akan melakukan tahap pelatihan terlebih dahulu, melalui pelatihan ini dilakukan agar dapat meningkatkan keterampilan karyawan, guru atau tenaga kependidikan dalam memikul tugasnya secara aktual maupun yang akan di pikulnya dimasa yang akan datang.

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Diberikan Pelatihan Secara Rutin

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	25	62,5%
Setuju	4	14	35%
Kurang Setuju	3	1	2,5%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju karyawan diberikan pelatihan secara rutin, 14 orang (35%) menyatakan setuju, serta 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Diikutsertakan Pelatihan Untuk Mendukung Tugas Dan Pekerjaannya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	17	42,5%
Setuju	4	23	57,5%
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa 17 orang (42,5%) menyatakan sangat setuju karyawan diikutsertakan pelatihan untuk mendukung tugas dan pekerjaannya, serta 23 orang (57,5%) menyatakan setuju. Tidak seorang pun menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, yang dibuat oleh sesuatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha memperkembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia.

Tabel 4 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Diberikan Fasilitas Untuk Melanjutkan Sekolah Ke Jenjang Yang Lebih Tinggi

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	21	52,5%
Setuju	4	19	47,5%
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa 21 orang (52,5%) menyatakan sangat setuju karyawan diberikan fasilitas untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, 19 orang (47,5%) menyatakan setuju. Tidak seorang pun menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Diminta Untuk Melanjutkan Sekolahnya Agar Dapat Menyesuaikan Dengan Kebutuhan Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	25	62,5%
Setuju	4	13	32,5%
Kurang Setuju	3	2	5%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa 25 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju karyawan diminta untuk melanjutkan sekolahnya agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, 13 orang (32,5%) menyatakan setuju, serta 2 orang (5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Pembinaan

Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih berkualitas sangat diperlukan di setiap lingkungan kerja. Karena SDM tetap merupakan kebutuhan sentral yang menggerakkan dinamika lingkungan utama pengunjung pembangunan manusia di bidang ekonomi.

Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Karyawan Dibina Agar Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	20	50%
Setuju	4	20	50%
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa 20 orang (50%) menyatakan sangat setuju seluruh karyawan dibina agar dapat menyelesaikan tugasnya, serta 20 orang (50%) menyatakan setuju. Tidak seorang pun menyatakan kurang setuju, tidak setuju

dan sangat tidak setuju.

Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Pembinaan Karyawan Dilakukan Secara Berkala

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	24	60%
Setuju	4	16	40%
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa 24 orang (60%) menyatakan sangat setuju, serta 16 orang (40%) menyatakan setuju. Tidak seorang pun menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen.

Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Direkrut Melalui Seleksi Yang Ketat

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	9	22,5%
Setuju	4	22	55%
Kurang Setuju	3	9	22,5
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa 9 orang (22,5%) menyatakan sangat

setuju karyawan direkrut melalui seleksi yang ketat, 22 orang (55%) menyatakan setuju, serta 9 orang (22,5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Latar Belakang Kemampuan Karyawan Merupakan Pertimbangan Utama Dalam Proses Rekrutmen

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	3	7,5%
Setuju	4	24	60%
Kurang Setuju	3	13	32,5%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa 3 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju latar belakang kemampuan karyawan merupakan pertimbangan utama dalam proses rekrutmen, 24 orang (60%) setuju, serta 13 orang (32,5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5. Melalui Perubahan Sistem

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pengembangan SDM harus ada perubahan sistem agar organisasi, institusi maupun perusahaan menjadi lebih berkualitas.

Tabel 10 Tanggapan Responden Terhadap Perubahan Sistem Dilakukan Secara Berkala Untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja Karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju		10	25%
Setuju		21	52,5%
Kurang Setuju		9	22,5%
Tidak Setuju		-	-
Sangat Tidak Setuju		-	-
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa 10 orang (25%) menyatakan sangat setuju perubahan sistem dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, 21 orang (52,5%) menyatakan setuju, serta 9 orang (22,5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 11 Tanggapan Responden Terhadap Perubahan Sistem Diberlakukan Bagi Seluruh Karyawan

Keterangan n	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	19	47,5%
Setuju	4	17	42,5%
Kurang Setuju	3	4	10%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa 19 orang (47,5%) menyatakan sangat setuju perubahan sistem diberlakukan bagi seluruh karyawan, 17 orang (42,5%) setuju, serta 4 orang (10%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Indikator Variabel Kinerja (Y)

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Tabel 12 Tanggapan Responden Menyelesaikan Tugas-Tugas Dengan Sebaik-Baiknya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju		26	65 %
Setuju		12	30

			%
Kurang Setuju		2	5%
Tidak Setuju		-	-
Sangat Tidak Setuju		-	-
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa 26 orang (65%) menyatakan sangat setuju menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, 12 orang (30%) menyatakan setuju, serta 2 orang (5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 13 Tanggapan Responden Melakukan Sedikit Mungkin Kesalahan Dalam Tugas Yang Dilakukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	19	47,5%
Setuju	4	20	50%
Kurang Setuju	3	1	2,5%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa 19 orang (47,5%) menyatakan sangat setuju melakukan sedikit mungkin kesalahan dalam tugas yang dilakukan, 20 orang (50%) menyatakan setuju, serta 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan atau tenaga kerja di dalam perusahaan atau instansi dalam waktu tertentu.

Tabel 14 Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Seluruh Tugas Setiap Harinya

Keterangan	Bobot	Jumlah	Persentase
------------	-------	--------	------------

		Responden	
Sangat Setuju	5	24	60%
Setuju	4	16	40%
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa 24 orang (60%) menyatakan sangat setuju menyelesaikan seluruh tugas setiap harinya, serta 16 orang (40%) menyatakan setuju. Tidak seorang pun menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 15 Tanggapan Responden Terhadap Mampu Menyelesaikan Seluruh Tugas Tanpa Ada Yang Kurang Satupun

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	19	47,5%
Setuju	4	19	47,5%
Kurang Setuju	3	2	5%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa 19 orang (47,5%) menyatakan sangat setuju mampu menyelesaikan seluruh tugas tanpa ada yang kurang satupun, 19 orang (47,5%) menyatakan setuju, serta 2 orang (5%) menyatakan kurang setuju. Tidak seorang pun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

Tabel 16 Tanggapan Responden Terhadap Tidak Pernah Terlambat Menyelesaikan Tugas-Tugas

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	15	37,5%
Setuju	4	23	57,5%
Kurang Setuju	3	1	2,5%
Tidak Setuju	2	1	2,5%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa 15 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju tidak pernah terlambat menyelesaikan tugas-tugas, 23 orang (57,5%) menyatakan setuju, serta 1 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (2,5%) responden lainnya menyatakan tidak setuju terhadap tidak pernah terlambat menyelesaikan tugas-tugas. Tidak seorang pun menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 17 Tanggapan Responden Terhadap Hadir Tepat Waktu Setiap Harinya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	22	55%
Setuju	4	18	45%
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	40	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 17 dapat di ketahui bahwa 22 orang (55%) menyatakan sangat setuju hadir tepat waktu setiap harinya, serta 18 orang (45%) menyatakan setuju. Tidak seorang pun menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk

membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kevasihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan unutm mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52).

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *pearson's product moment correlation* yaitu pengujian validitas yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Syarat suatu kuesioner dapat dikatakan valid adalah apabila *r-product moment correlation* lebih besar dari 0,312.

Berikut rangkuman hasil pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing kuesioner penelitian.

Tabel 18 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan SDM (X1)

Indikator	Koefisien korelasi	Kondisi yang Dipersyaratkan	Keterangan
A1	,467	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A2	,421	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A3	,483	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A4	,442	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A5	,429	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A6	,457	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A7	,401	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A8	0,438	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A9	0,453	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A10	0,483	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A11	0,414	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A12	0,509	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A13	0,456	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A14	0,502	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Telah dilakukan uji validitas terhadap 14 butir indikator yang digunakan untuk penelitian pada variabel Pelatihan SDM (X₁). Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 18 dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien korelasi r_{xy} dari seluruh indikator tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,312. Dari hasil tersebut, dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir indikator pada variabel Pelatihan SDM (X_1) yang digunakan untuk penelitian ini adalah valid.

Tabel 19 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X_2)

Indikator	Koefisien korelasi	Kondisi yang Dipersyaratkan	Keterangan
A15	0,427	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A16	0,403	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A17	0,490	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A18	0,411	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A19	0,444	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A20	0,576	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A21	0,434	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A22	0,455	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A23	0,432	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A24	0,497	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Telah dilakukan uji validitas terhadap 10 butir indikator yang digunakan untuk penelitian pada variabel Pengembangan SDM (X_2). Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 19 dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien korelasi r_{xy} dari seluruh indikator tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,312. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir indikator pada variabel Pengembangan SDM (X_2) yang digunakan untuk penelitian ini adalah valid.

Tabel 20 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Indikator	Koefisien korelasi	Kondisi yang Dipersyaratkan	Keterangan
A25	0,372	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A26	0,373	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A27	0,436	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A28	0,324	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A29	0,376	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid
A30	0,479	$r_{hitung} \geq 0,312$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Telah dilakukan uji validitas terhadap 6 butir indikator yang digunakan untuk penelitian pada variabel Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian validitas pada

Tabel 20 dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien korelasi r_{xy} dari seluruh indikator tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,312. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir indikator pada variabel Kinerja Guru (Y) yang digunakan untuk penelitian ini adalah valid.

Tabel 21 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach <i>h</i> <i>Alpha</i>	Kondisi yang dipersyaratkan	Keterangan
Pelatihan SDM (X_1)	0,824	<i>Cronbach Alpha</i> \geq 0.6	Reliabel
Pengembangan SDM (X_2)	0,783	<i>Cronbach Alpha</i> \geq 0.6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,659	<i>Cronbach Alpha</i> \geq 0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 21 dapat dilihat bahwa semua variabel yang telah diuji menunjukkan nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai *cronbach alpha* ketiga variabel memenuhi syarat uji reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau konsisten.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau, berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK PDN Kabupaten Sanggau. Hasil uji T menunjukkan nilai signifikansi t untuk variabel pelatihan SDM (X_1) yaitu $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan SDM (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan variabel pengembangan SDM (X_2) diperoleh nilai signifikansi t yaitu $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan SDM (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan SDM (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil jawaban responden juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK PDN dapat dilihat pada analisis deskriptif pada indikator pelatihan poin pernyataan jenis pelatihan (57,5%) responden

menyatakan setuju pada item pertanyaan pelatihan yang diberikan merupakan pelatihan pengembangan diri dan sisanya sebanyak (42,5%) menyatakan sangat setuju. Hasil jawaban responden juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK PDN dapat dilihat dari analisis deskriptif pada indikator pengembangan poin pernyataan pendidikan (47,5%) responden menyatakan setuju pada item pertanyaan karyawan diberikan fasilitas untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi dan sisanya sebanyak (52,5%) menyatakan sangat setuju.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Melvin Grady Lolowang, Adolfinia, dan Genita Lumintang. (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pelatihan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Berdasarkan uji F menunjukkan nilai tingkat signifikansi yang diperoleh $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan SDM (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Sanggau. **Serta** berdasarkan uji T menunjukkan nilai signifikansi t untuk variabel pelatihan SDM (X_1) yaitu $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan SDM (X_1) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Sanggau. Sedangkan variabel pengembangan SDM (X_2) diperoleh nilai signifikansi t yaitu $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan SDM (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. **Lalu** berdasarkan hasil koefisien regresi pelatihan SDM (X_1) sebesar 0,184 dan bernilai positif, serta nilai signifikansi t nya $< 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan secara positif antara pelatihan SDM (X_1) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau, sedangkan hasil koefisien regresi pengembangan SDM (X_2) sebesar 0,274, bernilai positif, serta nilai signifikansi t nya $< 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan SDM (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. **Dan** berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,459,

artinya kontribusi pelatihan SDM (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) dapat dijelaskan melalui model sebesar 45,9%, sisanya 54,1% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh*. 2014. Bandung : Refika Aditama.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012.

Jakarta : Erlangga.

Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2018. Jakarta : Prenadamedia Grup.

Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. 2016. Bandung : Alfabeta

Fauzi, I.K.A. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. 2011. Bandung : Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. 2011. Jakarta : Bumi Aksara

Herman, Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. 2014. Jakarta : Bumi Aksara.

Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan, Cetakan Satu*. Bandung : Alfabeta.

Priansa, Donny. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2014.

Bandung : Alfabeta

Sedarmatanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2011. Bandung : Refika Aditama

Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. 2012. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. 2010. Jakarta : Kencana

Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. 2011. Jakarta : Persada.