



THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND WORK COMPETENCY ON IMPROVING THE PERFORMANCE OF TEACHERS AND EDUCATIONAL STAFFS AT SMK NEGERI 20 JAKARTA

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 20 JAKARTA

Rochtanu Mulyana¹, Harries Madiistriyatno², Kemal Taufik³

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

E-mail: rochtanu.mulyana@gmail.com¹, harries.madi@gmail.com², kemal.taufik@yahoo.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Rochtanu Mulyana
rochtanu.mulyana@gmail.com

Key words:

Human Resource Development, work competency, performance of teachers and educational staffs

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 271 – 284

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Human Resource Development (HRD) and Work Competence on the Performance of Educators and Education Personnel at SMK Negeri 20 Jakarta. HRD aims to improve employees' knowledge, skills, and attitudes, while Work Competence includes abilities based on knowledge, skills, and attitudes in performing tasks. The sample consisted of 72 employees using the total sampling technique. The results show that HRD has a positive and significant influence on the Performance of Educators and Education Personnel, with a determination coefficient of 74.5% and a t_{count} value of 3.868 > t_{table} 1.660. Work Competence also has a positive and significant influence with a determination coefficient of 82.8% and a t_{count} value of 6.728 > t_{table} 1.660. Simultaneously, HRD and Work Competence have a very strong influence on Performance, with a correlation value of 0.920 and an R Square value of 84.6%. The ANOVA test shows an F_{count} value of 189.687 > F_{table} 2.740 with a significance level of $0.000 < 0.05$. These results prove that both variables together have a significant influence on the Performance of Educators and Education Personnel.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Rochtanu Mulyana <i>rochtanu.mulyana@gmail.com</i> Kata kunci: pengembangan SDM, kompetensi kerja, kinerja pendidik dan kependidikan Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 271 – 284	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 20 Jakarta. Pengembangan SDM bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, sedangkan Kompetensi Kerja mencakup kemampuan berbasis pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bekerja. Sampel yang digunakan sebanyak 72 orang karyawan dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan koefisien determinasi 74,5% dan nilai $t_{hitung} 3,868 > t_{tabel} 1,660$. Kompetensi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien determinasi 82,8% dan $t_{hitung} 6,728 > t_{tabel} 1,660$. Secara simultan, Pengembangan SDM dan Kompetensi Kerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap Kinerja dengan nilai korelasi 0,920 dan R Square 84,6%. Uji ANOVA menunjukkan nilai $F_{hitung} 189,687 > F_{tabel} 2,740$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Pada era digital seperti saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kini telah menuju era revolusi industri 4.0 (desrupsi) telah sangat memengaruhi perubahan pola kehidupan umat manusia di belahan bumi ini. Terdapat perubahan budaya di semua bagian kehidupan masyarakat, sehingga perubahan demi perubahan terus terjadi baik pada ranah pemikiran yang tidak dapat diprediksi, kompleks kelakuan berpola, dan kompleks sistem teknologi. Selain itu era revolusi industri 4.0 juga memengaruhi dunia pendidikan. Pemanfaatan teknologi digital dalam siklus pembelajaran, menyelesaikan berbagai tugas dan meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, tidak dapat dipisahkan dari arus perkembangan informasi dan teknologi. Menghadapi tantangan tersebut, pendidik dan tenaga kependidikan sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan dituntut untuk siap berubah dan beradaptasi.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia sendiri menerapkan sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dunia pendidikan saat ini juga dituntut mampu membekali para peserta didik dengan keterampilan abad 21. Keterampilan ini adalah keterampilan peserta didik yang mampu untuk berfikir kritis dan memecahkan masalah, kreatif dan inovatif, ketrampilan berkomunikasi dan kolaborasi. Selain itu kemampuan yang harus dimiliki di abad 21 ini meliputi: Leadership, Digital Literacy, Communication, Emotional Intelligence, Entrepreneurship, Global Citizenship, Problem Solving, Team-working. Sedangkan tiga

isu pendidikan di Indonesia saat ini adalah pendidikan karakter, pendidikan vokasi, dan inovasi (Wibawa, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan juga mengalami kesulitan, sebab banyaknya tenaga honorer yang ada saat ini, pada satu saat bisa saja mereka pindah ke lembaga lain, yang menurut mereka lebih menjanjikan dan lebih memberi kepastian. Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi serta penting bagi kesuksesan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat banyak diperlukan serta menjadi kekuatan bagi lembaga pendidikan untuk terus maju dan berkembang. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

Guna meningkatkan pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan. Sebelum dilakukan pengembangan, perlu suatu analisis untuk mengetahui metode serta strategi yang dibutuhkan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan. Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki lembaga pendidikan maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Kompetensi kerja sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi kerja akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Dengan kompetensi kerja yang sesuai harapan merupakan suatu landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta kinerjanya akan meningkat juga.

Selain pengembangan sumber daya manusia, kompetensi kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia.

Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan

pendidik dan tenaga kependidikan terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/ pekerjaan tersebut.

Kinerja seorang pendidik dan tenaga kependidikan ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini Penulis lakukan bertempat dimana Penulis bekerja sebagai Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 20 Jakarta yang beralamat di Jl. Melati No. 24, Kelurahan Cilandak Barat, Kecamatan. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Kode Pos 12430. Adapun waktu penelitian ini setelah Penulis dapat menyelesaikan seluruh mata kuliah dengan nilai sangat memuaskan. Penelitian ini Penulis mulai pada bulan Juni sampai bulan Agustus Tahun 2024.

Jenis penelitian menggunakan desain deskriptif atau kuantitatif yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Menurut pendapat Sugiyono (2019:52) mengemukakan jenis penelitian bahwa:

“Metode deskriptif juga asosiatif data dihimpun, disusun secara sistematis, faktual dan cermat, namun tidak dijelaskan hubungan diantara variabel tidak dilakukan uji atau prediksi. Pada metode korelasi, hubungan antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan angket atau kuesioner yang sebarakan pada responden”.

Metode yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Pada metode korelasi, pengaruh antarvariabel yang diteliti dan dijelaskan. Jadi metode korelasi untuk mencari hubungan antara variabel independen dan terhadap dependen.

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut Harries Madiistriyatno (2021:105), mengemukakan pengertian populasi bahwa:

“Populasi adalah merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas baik dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai populasinya untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 20 Jakarta yang berjumlah 72 orang.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini Penulis menggunakan teknik *Total Random Sampling* atau secara *Keseluruhan*. Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Menurut pendapat Suharsimi Arikunto, (2017:95) mengemukakan bahwa:

“Sebagai acuan-ancuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut, jika anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek dalam populasi diambil seluruhnya.

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel

Objek Penelitian	Populasi	Sampel (100%)
Semua Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 20 Jakarta	72	72
Jumlah	72	72

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen (X_1 , dan X_2) maupun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini, dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan Chi kuadrat (X^2) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Chi Square

Test Statistics			
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	Kompetensi Kerja (X_2)	Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)
Chi-Square	10.417 ^a	15.333 ^b	18.611 ^c
Df	22	23	21
Asymp. Sig.	.982	.882	.911

a. 23 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.1.

b. 24 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.0.

c. 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.3.

Hasil uji normalitas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 10,417 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 22 adalah sebesar 33,924 (X^2_{tabel} terlampir).

Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/ data hasil observasi untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Hasil uji normalitas variabel Kompetensi Kerja (X_2) diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 15,333 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 23 adalah sebesar 35,175 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/ data hasil observasi untuk variabel Kompetensi Kerja (X_2) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Pada uji normalitas variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 18,611 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 21 adalah sebesar 32,674 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/ data hasil observasi untuk variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), dan Kompetensi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input dilihat pada tabel 5.18 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Parsial

		Correlations		
		Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	Kompetensi Kerja (X_2)	Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	Pearson Correlation	1	.877**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	72	72	72
Kompetensi Kerja (X_2)	Pearson Correlation	.877**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	72	72	72
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	Pearson Correlation	.863**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

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

Dari hasil analisa data-data dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows pada tabel 5.18 tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,863 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,863. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% = 0,863^2 \times 100\% \\
 &= 0,745 \times 100\% = 74,5 \%.
 \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) mempunyai pengaruh sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 25,5% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

b. Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial antara variabel Kompetensi Kerja

(X₂) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,910 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,910. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,910^2 \times 100\% \\ = 0,828 \times 100\% = 82,8\%.$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) mempunyai pengaruh sebesar 82,8% dan sisanya sebesar 17,2% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni variabel (X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Koefisien korelasi secara Bersama-sama

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.846	.842	4.62802	2.054

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X₂), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,920 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,846 atau 84,6%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:183)

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁), dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.364	1.703		3.150	.002
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.477	.097	.482	3.868	.000
Kompetensi Kerja (X2)	.680	.101	.662	6.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

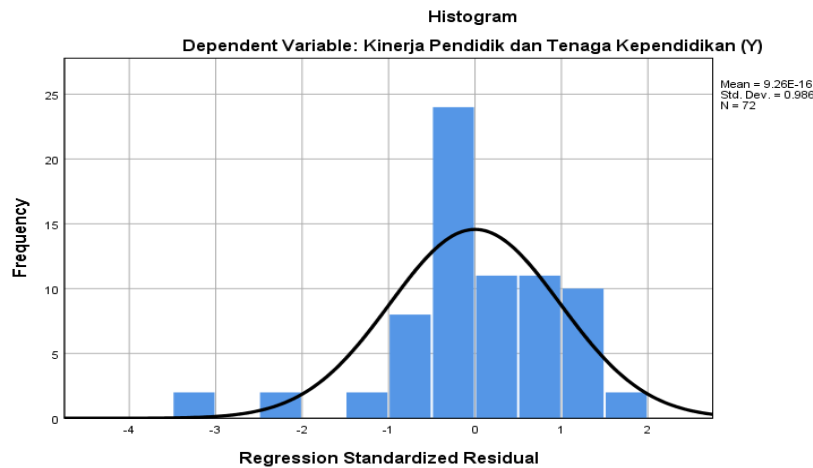
Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 5,364 + 0,477 X_1 + 0,680 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 5,364 menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁), variabel Kompetensi Kerja (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) akan meningkat sebesar 5,364 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 5,364 menggambarkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) rata-rata jika Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) nilainya nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) adalah sebesar 0,477. Hal ini berarti jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) sebesar 0,477 dengan asumsi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan variabel Kompetensi Kerja (X₂) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) adalah sebesar 0,680. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi Kerja (X₂) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) akan meningkat sebesar 0,680 dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X₂), dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dianggap konstan.

Untuk lebih jelas lihat grafik hasil analisis regresi linear berganda antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) di SMK Negeri 20 Jakarta dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows* sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji t

Untuk dapat mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian ini diantaranya adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Kompetensi Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini Penulis melakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut:

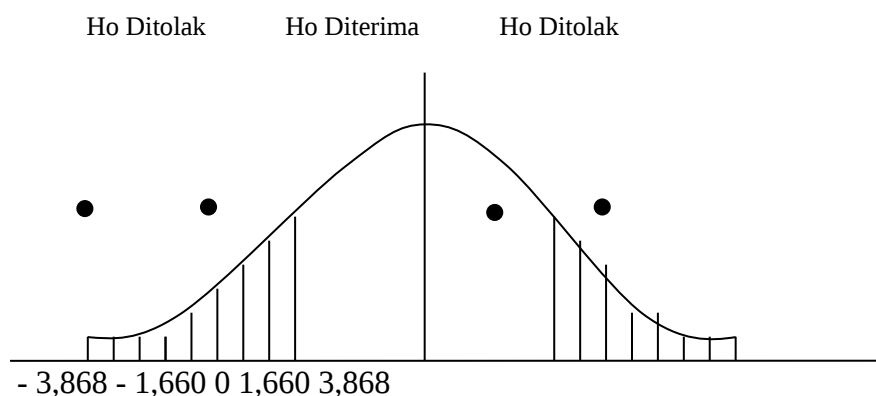
Tabel 7. Hasil Uji t (Hipotesis)

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	0,477	0,097	3,868	1,660
Pemberian Kompensasi (X_2)	0,680	0,101	6,728	1,660

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan.

Sedangkan variabel Kompetensi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y), dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh sangat kuat.

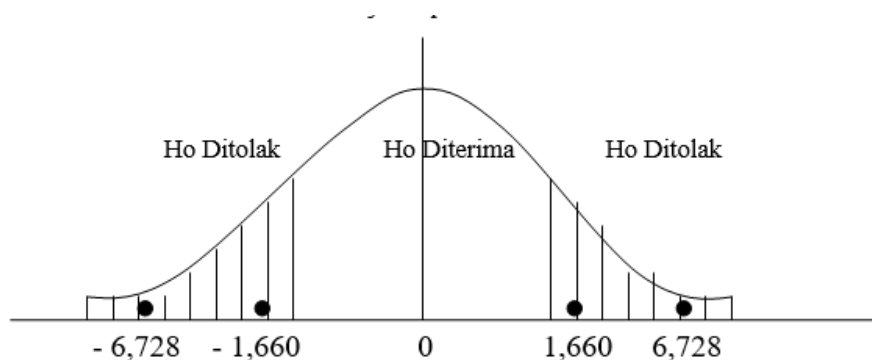
Berikut ini hasil uji t antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:



Gambar 2. Kurva Uji t Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 3.868 > t_{0,05 (70)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan.

Berikut ini uji t antara variabel Kompetensi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:



Gambar 3. Kurva Uji t Hipotesis Kedua

Dari hasil uji hipotesis antara variabel Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 6,728 > t_{0,05 (70)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Uji F (Anova)

Untuk mengetahui hasil uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji F Secara Bersama-sama

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8125.621	2	4062.810	189.687	.000 ^b
Residual	1477.879	69	21.419		
Total	9603.500	71			

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 189,687 dimana lebih besar dari $F_{tabel (71)}$ sebesar 2,740 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

Interpretasi Data

Berdasarkan pada hasil analisis data di interpretasikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,863. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\% = 0,863^2 \times 100\% = 0,745 \times 100\% = 74,5\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai pengaruh sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 25,5% disebabkan oleh faktor yang lainnya seperti motivasi, disiplin, pelatihan dan lain sebagainya yang tidak diamati oleh Penulis secara keseluruhan.

Sedangkan variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,910. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\% = 0,910^2 \times 100\% = 0,828 \times 100\% = 82,8\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh sebesar 82,8% terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan sisanya 17,2% disebabkan oleh faktor lainnya seperti profesionalisme kerja, pelatihan, motivasi, disiplin, dan lain sebagainya yang tidak diamati oleh Penulis.

Secara simultan hasil analisis data di interpretasikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Hasil analisisnya antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan menghasilkan nilai R sebesar 0,920 tingkat pengaruhnya sangat kuat, sedangkan nilai $R Square$ sebesar 0,846 atau 84,6%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki nilai positif dan secara nyata bahwa ada pengaruh yang sangat kuat.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah Penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini Penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisa yang telah Penulis lakukan, adapun kesimpulannya sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan diperoleh nilai parsial sebesar 0,863 berarti ada pengaruh kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 74,5%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,868 > t_{0,05 (70)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan.
2. Berpengaruh positif antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan diperoleh nilai parsial sebesar 0,910 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 82,8%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,728 > t_{0,05 (70)} = 1,660$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan.
3. Secara simultan pengaruh positif variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan nilai korelasi secara simultan sebesar 0,920 dan sedangkan nilai R^2 sebesar 0,846 atau 84,6%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan dengan uji F (ANOVA) atau F_{hitung} variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan diperoleh nilai sebesar 189,687 dimana lebih besar dari $F_{tabel (71)}$ sebesar 2,740 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressind.
- Abdurrahmat Fathoni, 2015, Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Badan Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Profesionalisme KerjaPemberian Kompensasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Agusti, W., Purwanti, P., & Lestari, S. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Sikap Sosial Siswa Kelas Xi Akuntansi Smk Negeri 3 Pontianak. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 7(5).
- Agustina, Haryono dkk.2015. Penerapan Pembelajaran Model Problem Posing Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Analisis Dan Prestasi Belajar Pada Materi Kelarutan Danhasil Kali Kelarutan Siswa Kelas XI IPA 3 SMA Negeri Gondangrejo Tahun Ajaran 2013/2014. Jurnal Pendidikan Kimia, Program Studi Pendidikan Kimia, Vol. 4 No. 2 Tahun 2015, ISSN 2337-9995
- Ahmadiansah, R. 2020. Psikologi Industri & Organisasi: Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja. Yogyakarta: Kreasi Total Media. Retrieved from <http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=9045/1/Psikologi%20Industri>

- Amstrong dan Baron, 2017. *Performance Management, The New Realities*. Institute of Personnel and Development, New York.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmodiwirio Soebagio, 2016. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Badan Penerbit Ardadizya Jaya. Jakarta.
- Berry dan Houston dalam Kasim, 2018, *Analisis Kebijakan Negara*. Badan Penerbit Erlangga Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2015, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 28*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Effendi Masaong dan Tilome, 2018, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Badan Penerbit Alfabet, Bandung.
- Emron Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung. 2017.
- Gery Dessler, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2016. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Husein Umar, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Isniar Budiarti, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Badan Penerbit Pustaka Fahima. Yogyakarta.
- J. Supranto. 2015, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Jonathan Sarwono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta:
- Krismiati. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak*. . Jurnal Officer.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017., hlm. 5
- Malayu SP. Hasibuan, 2017., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2017, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Badan Penerbit Alfabet. Bandung.

- Purnomo & Romat Saragih . (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Perum Bulog Divre Jawa Barat. | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 45-50
- Rahmawati, S., & Anisah, A., 2017. Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk. Jurnal Mahasiswa Bina Insani, 2(1), 95-104.
- Santoso, Singgih, 2018. SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Santoso. B., 2017. Pengaruh Harga, Promosi, Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Ojek Online "Om-Jek" Jember. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. 7(2) : 137-156.
- Sirait Jumaira. 2016. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). Pengaruh Gaya Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis. 42 (1): 189-198.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sondang P Siagian, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Bumi Aksara, Bandung.
- Sonny Harsono, 2015, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Stephen Robbin, 2017. Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Organisasi", Badan Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Badan Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta. 2019.
- Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Bisnis, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sujana, Nana, 2015, Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2016, Manajemen, Edisi 2, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Uhing Y., 2019, Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1), 63-73.
- Wibowo Buduharto, 2017. Manajemen Kinerja. Badan Penerbit, Rajawali Pres. Jakarta.
- Widjaja, 2018, Otonomi Desa: Merupakan otonomi Yang Asli Bulat dan Utuh. Badan Penerbit, Rajawali Pers. Jakarta
- Wilson Bangun, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Erlangga. Jakarta.