Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Volume. 4, Nomor. 5, Oktober 2026
E-ISSN .: 2988-5000; P-ISSN.: 2988-4101, Hal. 352-363
DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v4i5.3042
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara

Pengaruh Keahlian dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Cilegon

The Influence of Teacher Expertise and Professionalism on Teacher Performance at State Vocational School 3 Cilegon

Muyasaroh[1*], Innayatudiniyah[2], Anisa Aulia[3]
[1-3] Universitas Al-khairiyah, Indonesia
Email: mahirahasnakamila018@gmail.com[1], inadaffa90@gmail.com[2], anisaaulia486@gmail.com[3]
**Penulis Korespondensi: mahirahasnakamila018@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the influence of teacher expertise and professionalism on teacher performance at SMK Negeri 3 Cilegon. The independent variables in this study are teacher expertise and professionalism, while the dependent variable is teacher performance. This study employed an associative method with a quantitative approach. The population consisted of 53 teachers at SMK Negeri 3 Cilegon. A saturated sampling technique was used to select the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The results showed that all 24 statement items were valid and reliable, with the calculated r-value exceeding the critical r-value (0.270). The relationship between teacher expertise and professionalism and teacher performance was strong, with a correlation value of 0.691. The t-test results indicated that teacher expertise had a significant effect on teacher performance, with a calculated t-value greater than the critical t-value (4.629 > 1.675) and a significance value of 0.000 < 0.05. Teacher professionalism also had a significant effect on teacher performance, with a calculated t-value greater than the critical t-value (2.848 > 1.675) and a significance value of 0.006 < 0.05. The F-test results showed that teacher expertise and professionalism simultaneously had a significant effect on teacher performance, with a calculated F-value greater than the critical F-value (22.880 > 3.18) and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination test yielded an R-squared value of 0.478. This indicates that teacher expertise and professionalism accounted for 47.8% of the variation in teacher performance, while the remaining 52.2% was explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Educational Performance; Teacher Expertise; Teacher Performance; Teacher Professionalism; Teaching Staff.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keahlian dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 Cilegon. Variabel bebas pada penelitian ini adalah keahlian dan profesionalisme guru sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Negeri 3 Cilegon sejumlah 53 Tenaga Pendidik. Tenik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 24 item pernyataan dikatakan valid dan realibel artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,270) dengan tingkat hubungan kuat (0,691) antara variabel Keahlian dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja guru. Pada nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,629>1,675) dan nilai sig. (0,000<0,05), maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji sig. diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keahlian (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,848>1,675) dan nilai sig. (0,006<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji sig. diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (22,880>3,18) dan nilai sig. (0,000<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa variabel keahlian (X_1) dan secara Bersama-sama simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel profesionalisme guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Hasil uji koefisien determinasi memiliki nilai R Square 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keahlian (X_1) dan profesionalisme guru (X_2) mampu mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 47,8%. Sementara itu sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Keahlian; Kinerja Guru; Kinerja Pendidikan; Profesionalisme Guru; Tenaga Pendidik.

Naskah Masuk: 25 Agustus 2026; Revisi: 22 September 2026; Diterima: 20 Oktober 2026; Terbit: 30 Oktober 2026

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan keberhasilan yang berasal dari potensi manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai mesin utama untuk menjalankan semua aktivitas dalam mencapai suatu tujuan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, sulit bagi suatu organisasi untuk melaksanakan kegiatannya sesuai dengan harapan yang diinginkan. Disisi lain, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia akan lebih efektif jika didukung oleh sistem pendidikan yang berkualitas tinggi (Bulkia et al., 2025).

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan setiap manusia sebagai dasar guna membuka jendela pengetahuan agar dapat mengembangkan kemampuan, bakat, dan potensi yang dimiliki di dalam dirinya. Pada dasarnya, pendidikan adalah bentuk investasi jangka panjang sebagai fondasi kemajuan suatu bangsa, mencegahnya tertinggal dalam arus peradaban global (Suhaimi et al., 2025).

Pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk generasi muda yang cerdas dan intelektual dimasa yang akan datang, memungkinkan mereka bersaing di era yang semakin maju dan kompetitif. Pendidikan merupakan usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, nilai-nilai agama, pengendalian diri, kepribadian yang kuat, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan bangsa (Thohirin et al., 2025).

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Komalasari et al., 2025).

Guru adalah komponen penting dari sistem pendidikan khususnya di sekolah. Peran guru dalam mengubah penyelenggaraan pendidikan sangat penting sehingga para ahli menyatakan bahwa tanpa perubahan dan peningkatan kualitas guru tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas sekolah. Jika pembelajaran yaitu interaksi antara guru dan siswa berkualitas rendah maka semua faktor lainnya seperti kurikulum, sarana dan prasarana tidak akan berguna (Fitrianti & Susanti, 2025).

Berdasarkan hasil data jumlah siswa yang mendaftarkan sebagai siswa baru di SMK Negeri 3 Cilegon sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pendaftaran Siswa.

No	Tahun	Jumlah Siswa
1	2021	324
2	2022	292
3	2023	392
4	2024	361
5	2025	319

Sumber: Data Internal SMK Negeri 3 Cilegon.

Berdasarkan data pendaftaran siswa baru di SMK Negeri 3 Cilegon terdapat peningkatan di tahun 2023 berjumlah 392 dan mengalami penurunan ditahun 2022 dan 2025. Hal ini bisa disebabkan karena kualitas kinerja guru yang belum maksimal seperti hanya memberikan tugas saja kepada siswa tanpa kehadiran guru sehingga hal ini menurunkan minat untuk mendaftarkan sebagai siswa baru di sekolah tersebut.

Keahlian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu. Kinerja guru memegang peran dalam menentukkan keberhasilan pendidikan, mengingat sangat berpengaruh dalam mengoptimalkan sumber daya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus berupaya meningkatkan kualitas guru guna menghasilkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas.

Latar belakang pendidikan dan kesesuaian dengan mata pelajaran yang diampu oleh setiap guru juga merupakan hal penting dalam menunjang efektivitas kinerja guru. Selain itu, hal tersebut juga menjadi gambaran untuk mengetahui keahlian yang dimiliki oleh para guru. Keahlian seorang guru harus mencakup berbagai dimensi, seperti kemampuan pribadi, kapasitas untuk memikul tanggung jawab, keterampilan dalam mengelola sumber daya, kemampuan berinteraksi dengan orang lain, serta kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber. SMK Negeri 3 Cilegon memiliki latar belakang riwayat pendidikan yang berbeda pada setiap gurunya. Berikut data riwayat pendidikan yang bertolak belakang dengan mata pelajaran yang diampu:

Tabel 2. Riwayat Pendidikan yang Bertolak Belakang dengan Mata Pelajaran yang di Ampu Oleh Guru SMK Negeri 3 Cilegon.

No	Riwayat Pendidikan	Jabatan	Jurusan	a Pelajaran yang diampu
1	S1	Guru Non ASN	Teknik elektro	Kosentrasi keahlian usaha layanan wisata
2	S1	Guru Ahli Pertama	Akuntansi	Informatika
3	S1	Guru Ahli Pertama	Matematika	Penjaskes
4	S1	Guru Non ASN	Teknologi Informasi	Ipas
5	S1	Guru Non ASN	Sejarah	Pendidikan Agama Islam

Sumber: Data Internal SMK Negeri 3 Cilegon.

Tabel 2 menunjukan keahlian guru di SMK Negeri 3 Cilegon terdapat masalah pendidikan yang bertolak belakang dengan mata pelajaran yang diampu atau beberapa guru yang mengajar tidak linier dengan bidang yang mereka tempuh di pendidikan sebelumnya sehingga mengakibatkan kinerja guru menurun.

Hasil observasi pada 28 Oktober 2025 mengenai keahlian guru di SMK Negeri 3 Cilegon kurang optimal seperti kurang mengerti dalam penggunaan dan memanfaatkan teknologi, kurang persiapan mengajar yang memadai hanya menyampaikan materi secara monoton menjadi kurang variatif, kurang mahir mengelola kelas sehingga siswa fokus bermain handphone, kelas tidak kondusif, dan banyak siswa izin keluar kelas, selain itu guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Bahwa adanya masalah terkait dengan keahlian guru yang dimiliki oleh SMK Negeri 3 Cilegon yang menyebabkan kinerja guru menurun.

Selain keahlian guru, terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu Profesionalisme Guru. Profesionalisme guru merupakan sikap, etika, komitmen, dan perilaku yang menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas pendidikan sesuai standar profesional yang telah ditetapkan. Aspek-aspek ini mencakup kedisiplinan dalam menjalankan peran, etika professional yang ketat, upaya pengembangan diri secara berkelanjutan, dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat yang luas.

Guru profesional wajib memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik adalah dokumen resmi yang menunjukkan bahwa seorang guru telah di akui sebagai profesional di bidangnya. Dokumen ini diterbitkan dan di sahkan oleh universitas yang menyelenggarakan program sertifikasi guru sebagai bentuk profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas-tugas.

Berikut data guru yang tidak memiliki sertifikat:

Tabel 3. Data Guru yang Tidak Memiiki Sertifikat Pendidik SMK Negeri 3 Cilegon.

No	Nama	Jabatan
1	TB. A. Nabil Farhan, M.Pd	Guru Non ASN
2	Uhrowiyah, S.Pd	Guru Non ASN
3	Ati Sofana Kafianita, S.Pd	Guru Non ASN
4	Titin Surtini, S.Pd	Guru Non ASN
5	Lulu Indra Jaya, ST	Guru Non ASN
6	Rabiatun Adawiyah, S.Pd	Guru Ahli Pertama
7	Mabsutoh, S.Pd	Guru Ahli Pertama
8	Ayu Ramadia Desta, S.Pd	Guru Non ASN

Sumber: Data Internal Tata Usaha SMK Negeri 3 Cilegon.

Berdasarkan data diatas dimana terdapat 8 guru yang tidak mempunyai sertifikat pendidik. Dari data tersebut telihat adanya masalah terkait dengan profesionalisme guru yang menyebabkan kinerja guru belum maksimal.

Profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Cilegon ditemukan beberapa masalah dilapangan seperti guru datang terlambat ke sekolah menyebabkan kegiatan proses belajar terganggu, tidak hadir tanpa keterangan dalam proses pembelajaran, pulang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan oleh sekolah, dan kurang profesionalisme dalam berpenampilan seperti menggunakan sandal ketika mengajar, menggunakan aksesoris dan makeup terlalu mencolok tidak sesuai dengan suasana sekolah dan kurangnya kesadaran akan etika profesional seperti melakukan percakapan dengan guru lain pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Guru profesional harus mentaati peraturan sekolah dengan baik. Perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Berikut adalah data yang menunjukkan bahwa di SMK Negeri 3 Cilegon masih ditemukan kurangnya profesionalisme guru melalui kedisiplinan guru yang kurang sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru selama kegiatan belajar mengajar berlangsung, hal ini di perkuat dengan data absensi dibawah ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Absensi Guru SMK Negeri 3 Cilegon.

Bulan	Telat Masuk (TM)	Pulang Sebelum Waktu (PS)	Tidak Masuk Tanpa Berita (TMTB)
Januari	10	1	-
Februari	11	4	-
Maret	9	-	-
April	10	3	1
Mei	7	3	1
Juni	14	7	3
Juli	6	3	-
Agustus	7	6	-
September	15	3	1

Sumber: Data Internal Tata Usaha SMK Negeri 3 Cilegon 2025.

Berdasarkan data absensi kehadiran guru di SMK Negeri 3 Cilegon pada tahun 2025 diatas bahwa terdapat keterlambatan datang yang sangat tinggi pada bulan September yang berjumlah 15 orang dan yang sangat rendah pada bulan Juli berjumlah 6 orang hal ini membuat proses pembelajaran terganggu. Terdapat guru pulang tidak sesuai dengan aturan sekolah yang sangat tinggi pada bulan Juni berjumlah 7 orang dan yang sangat rendah pada bulan Januari berjumlah 1 orang. Dalam hal ini juga terdapat guru yang tidak memberi kabar jika tidak masuk atau (ALFA) pada bulan Juni berjumlah 3 orang. Jika hal ini dibiarkan terus menerus akan berdampak pada kinerja guru yang dapat mempengaruhi pencapaian target yang diberikan oleh sekolah.

Kinerja guru seringkali menjadi masalah yang kompleks dan menantang, terutama bagi sekolah yang harus mengelola seluruh tenaga pendidiknya dengan berbagai tingkat kualifikasi, untuk mencapai hasil kerja yan optimal dan meningkatkan standar pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu kinerja guru memegang peranan penting sebagai salah satu

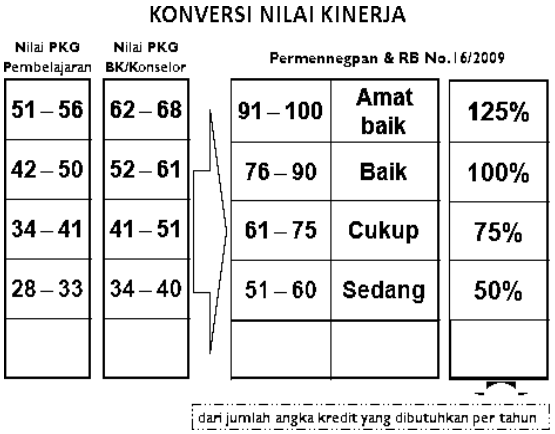
penentu utama dalam mewujudkan tujuan pembelajaran, sehingga penting untuk terus berupaya meningkatkan kinerja guru secara konsisten.

Penilaian kinerja guru merupakan standar penilaian yang di gunakan untuk menilai kinerja guru di sekolah tersebut. Penilaian kinerja terhadap guru bertujuan untuk menguji keahlian dan mengembangkan keterampilan yang telah di capai oleh guru. Berikut Data Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 3 Cilegon Tahun 2023-2024:

Tabel 5. Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 3 Cilegon.

No	Kompetensi	Nilai
A	**Pedagogik**	
1	Menguasai karakteristik peserta didik	3
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3	Pengembangan kurikulum	3
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Memahami dan mengembangkan potensi	3
6	Komunikasi dengan peserta didik	2
7	Penilaian dan evaluasi	3
B	**Kepribadian**	
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	3
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	3
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	2
C	**Sosial**	
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan Masyarakat	2
D	**Profesional**	
13	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	2
14	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan relektif	2
	Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)	39,00

Sumber: Data Internal SMK Negeri 3 Cilegon.



Gambar 1. Nilai Kinerja.

Berdasarkan Tabel 1 pada hasil penilaian kinerja guru tahun 2023-2024 terdapat kinerja guru yang masuk dalam kategori kurang dalam nilai 2 yaitu pada komunikasi dengan peserta didik, etos kerja dan tanggung jawab, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan,

orang tua, penguasaan materi, dan mengembangkan keprofesian pada kompetensi tersebut mengalami penurunan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan, kompetensi yang belum maksimal, dan pelatihan kerja yang masih kurang

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam proses pengumpulan data, metode yang penulis gunakan metode survey. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian asosiatif kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat yang merupakan permasalahan antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Penelitian kuantitatif yang berisikan berupa data angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Keperluan analisis data secara kuantitatif tersebut maka dalam rangka mengukur variabel-variabel yang ada maka penelitian ini diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Untuk penelitian ini penulis menggunakan skala likert yang digunakan dalam proses analisis secara kuantitatif diberi jawaban-jawaban yang diberi skor 1 sampai 5 yaitu:

Tabel 6. Skala Likert.

Alternatif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrument dengan menggunakan uji validitas untuk variabel Keahlian (X_1) dan Profesionalisme Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dari 53 responden dan 24 pernyataan yang diajukan untuk ketiga variabel tersebut dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,270) dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas variabel X1 sebesar = 0,786 variabel X2 sebesar = 0,893 variabel Y sebesar = 0,717 yaitu lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* (0,60) yang berarti bahwa kuesioner dari semua indikator dari variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji asumsi klasik untuk uji normalitas dengan menggunakan teknik *kolmogrov-smirnov* diperoleh hasil sig. (2-tailed) pada variabel Keahlian (X_1) dan Profesionalisme Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka data ketiga variabel berdistribusi normal. Hasil uji linieritas dapat diketahui nilai *Deviation From Linearity Sig*. sebesar 0,077 > 0,05 dan nilai F_{hitung} 1,774 < F_{tabel} 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel keahlian (X_1) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson 1,910. Dengan jumlah sampel 53 dan jumlah variabel bebas 2 diperoleh nilai dl = 1,479 dan du = 1,635 dan (4-du= 2,365). Karena nilai Durbin-Watson berada di antara du dan 4-du yaitu (du<d<4-du) (1,635<1,910<2,365) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada autokorelasi. Data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya. Hasil uji multikolinearitas diketahui nilai VIF variabel keahlian (X_1) dan variabel profesionalisme guru (X_2) adalah 1,162 dan nilai *tolerance* 0,861 yang berarti nilai *tolerance* 0,861 > 0,1 dan nilai VIF 1,162 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Analisis korelasi berganda diatas nilai korelasi berganda R sebesar 0,691. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara keahlian (X_1)dan profesionalisme guru (X_2) secara Bersama-sama terhadap kinerja guru berada pada kategori kuat. Hasil analisis regresi berganda didapat persamaan Y= 5,448 (α)+0,495(β1. X1)+0,250(β2. X2) positif. Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai R Square 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keahlian (X_1) dan profesionalisme guru (X_2) mampu mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 47,8%. Sementara itu sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian untuk uji t (parsial) variabel keahlian terhadap kinerja guru menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,629 dengan nilai sig. 0,000. Hasil ini kemudian

dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat sig. (0,05) dan df=n-k=53-3=50 maka diperoleh ttabel sebesar (1,675) dan nilai sig. (0,000). Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,629>1,675) dan nilai sig. (0,000<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji sig. diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keahlian (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Hasil uji t variabel profesionalisme guru terhadap kinerja guru menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,848 dengan nilai sig. 0,006. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat sig. (0,05) dan df=n-k=53-3=50 maka diperoleh t_{tabel} sebesar (1,675) dan nilai sig. (0,006). Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,848>1,675) dan nilai sig. (0,006<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji sig. diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,880 dengan nilai sig. 0,000. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat sig. (0,05) dan df1=2 df2=n-k=53-3=50 maka diperoleh F_{tabel} sebesar (3,18) dan nilai sig. (0,000). Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (22,880>3,18) dan nilai sig. (0,000<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa variabel keahlian (X_1) dan variabel profesionalisme guru (X_2) secara Bersama-sama simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai variabel Keahlian (X_1) dan Profesionalisme Guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 Cilegon peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel keahlian (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,629 dengan nilai sig. 0,000. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat sig. (0,05) dan df=n-k=53-3=50 maka diperoleh t_{tabel} sebesar (1,675) dan nilai sig. (0,000). Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,629>1,675) dan nilai sig. (0,000<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji sig. diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keahlian (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil uji t variabel profesionalisme guru (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,848 dengan nilai sig. 0,006. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat sig. (0,05) dan df=n-k=53-3=50 maka diperoleh t_{tabel} sebesar (1,675) dan nilai sig. (0,006). Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,848>1,675) dan nilai sig. (0,006<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji sig. diperoleh bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel profesionalisme guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,880 dengan nilai sig. 0,000. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat sig. (0,05) dan df1=2 df2=n-k=53-3=50 maka diperoleh F_{tabel} sebesar (3,18) dan nilai sig. (0,000). Maka dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (22,880>3,18) dan nilai sig. (0,000<0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa variabel keahlian (X_1) dan variabel profesionalisme guru (X_2) secara bersama-sama simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Kemudian koefisien determinasi memiliki nilai R Square 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keahlian (X_1) dan profesionalisme guru (X_2) mampu mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 47,8%. Sementara itu sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk guru Smk Negeri 3 Cilegon dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel keahlian (X_1) diperoleh indikator terendah adalah penggunaan teknologi pendidikan dengan persentase 22,24%. Hal ini merupakan salah satu penurunan kinerja guru pada SMK Negeri 3 Cilegon yang belum optimal. Oleh karena itu, disarankan agar guru meningkatkan pemanfaatan teknologi pendidikan dalam proses pembelajaran, baik melalui penggunaan media pembelajaran digital, maupun platform pendidikan berbasis internet. Sekolah juga diharapkan dapat memberikan pelatihan dan pendampingan secara berkala untuk meningkatkan keahlian guru dalam mengoperasikan dan mengintegrasikan teknologi ke dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, penyediaan sarana dan prasarana teknologi yang memadai perlu ditingkatkan guna mendukung efektivitas pembelajaran serta meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel profesionalisme guru (X_2) diperoleh indikator terendah adalah kedisiplin dengan persentase 24,53%. Hal ini merupakan salah satu penurunan kinerja guru pada SMK Negeri 3 Cilegon yang belum optimal. Oleh karena itu, disarankan agar guru lebih meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti ketepatan waktu hadir di sekolah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, pihak sekolah diharapkan dapat melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala serta memberikan motivasi dan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya kedisiplinan. Dengan meningkatnya kedisiplinan, diharapkan kinerja guru dapat menjadi lebih optimal dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja guru (Y) diperoleh indikator terendah adalah kerja sama dengan persentase 24,23%. Hal ini merupakan salah satu penurunan kinerja guru pada SMK Negeri 3 Cilegon yang belum optimal. Oleh karena itu, disarankan agar guru meningkatkan kerja sama dan koordinasi dengan sesama rekan kerja, kepala sekolah, serta tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Guru juga diharapkan lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok kerja, rapat, maupun program-program sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, pihak sekolah perlu mendorong terciptanya budaya kerja sama yang baik melalui kegiatan kolaboratif, komunikasi yang efektif, serta pemberian dukungan yang dapat memperkuat hubungan antar guru. Dengan meningkatnya kerja sama, diharapkan kinerja guru dapat menjadi lebih efektif dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, H. (2025). *Kompetensi guru pendidikan agama Islam*. Widina Pertama Utama.

Awoah, A. G. (2021). Pengaruh keahlian, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 21*(3). https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/36281

Azis, A. (2021). *Konsep kinerja guru dan sumber belajar dalam meraih prestasi*. Guepedia.

Bulkia, S., Orbawati, Husnurrofiq, Periyadi, Junaidi, & Abdurrahman. (2025). Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru SMA Citra Madinatul Ilmi Kota Banjarbaru. *Jurnal Kemitraan Masyarakat, 2*(4), 173–178. https://doi.org/10.62383/jkm.v2i4.2659

Dariyanto. (2025). *Buku profesionalisme guru*. Zahir Publishing.

Fitrianti, & Susanti, F. (2025). Pengaruh motivasi kerja guru dan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 11 Padang. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan, 4*(3), 417–427. https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i3.3282

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. UNDIP.

Herlinawati, Lian, B., & Wardiah, D. (2022). Pengaruh profesionalisme guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA PGRI 2 Palembang. *Wahana Didaktika: Jurnal Ilmu Kependidikan, 20*(1), 171–179. https://doi.org/10.31851/wahanadidaktika.v20i1.7716 jurnal.univpgri-palembang.ac.id

Hidayat, & Islamiah. (2023). *Guru baik dan profesional*. Penerbit P4I.

Hidayat, A., Purnomo, H., Wharyanti, S., Salamah, U., Maryam, R., & Septiawan, R. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Tantangan dan solusi*. Zahir Publishing.

Himawan, I. S., Hamidin, D., Andriani, A. D., Meidelfi, D., Khairunisa, Y., & Hari, M. S. (2022). *Etika profesi teknologi informasi dan komunikasi*. Tohar Media.

Kesuma, W. (2025). *Dimensi strategis peningkatan kinerja guru*. UMSU Press.

Komalasari, N., Jaenab, & Aryani, F. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Woha. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 4*(2), 25–35. https://doi.org/10.55606/jurrie.v4i2.5219

Liyani, A. M. (2025). *Profesionalisme guru di era transformasi pendidikan*. CV Ruang Tentor.

Prasetyo. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan kasus dari sudut pandang individu dan organisasi*. Penerbit NEM.

Puspitasari, Y., Tobari, & Kesumawati, N. (2021). Pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 6*(1), 88–99. https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4036 jurnal.univpgri-palembang.ac.id

Ramli, & Dangkeng. (2022). *Implementation manajemen sumber daya manusia*. CV Azka Pustaka.

Saragih, J. E., Saragih, H., & Purba, I. R. (2025). Pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi dan keahlian terhadap kinerja guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4*(2). https://al-haramjournal.co.id/J-CEKI/article/view/7605

Satria. (2024). *Kinerja guru dalam memilih bahan ajar pada pembelajaran di SD*. CV Bintang Semesta Media.

Setyaningdiah, E., & Tajuddin, M. (2025). *Kompetensi sumber daya manusia di era teknologi digital*. MNC Publishing.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suhaimi, Ulfah, M., Yuna, O., Davina, S., & Yanti. (2025). Supervisi sekolah, mutu pendidikan, kinerja guru, SMA Negeri 5 Banjarmasin. *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya, 4*(6), 2433–2449. https://publisherqu.com/index.php/Al-Furqan/article/view/3284

Sujarweni, W. (2023). *Statistik untuk bisnis & ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Sukatin, Zulqarnain, & Amrizal, D. (2024). *Konsep kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

Sukmara, Hidayat, A. S., & Rohman, A. (2025). *Basic skill sumber daya manusia*. CV Harfa Creative.

Supendi, C. (2022). *Motivasi kinerja guru berbasis Al-Quran (analisis manajemen konflik)*. CV Jejak.

Syukur, A. (2024). *Transformasi pendidikan dengan guru yang memiliki kompetensi dan ketaatan yang teruji*. CV Adanu Abimata.

Thohirin, M. N. S., Nersiwad, & Verlandes, Y. (2025). Pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTSN 1 Mojokerto. *Jurnal Visi Manajemen, 11*(3), 125–136. https://doi.org/10.56910/jvm.v11i3.759

Tiong. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Teori dan praktik*. Deepublish.

Trisno. (2022). *Peningkatan profesionalisme guru*. PT Kanisius.

Waryani. (2021). *Dinamika kinerja guru dan gaya belajar*. CV Adanu Abimata.

Wicaksana. (2022). *Organisasi dan industri: Pendekatan integratif dalam menghadapi perubahan*. DD Publishing.