



Erinawati¹
 Imas Sukaesih²
 Aditya Pratama³

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA GURU TAMAN KANAK -KANAK DI KECAMATAN PERIUK)

Abstrak

Tujuan penelitian guna menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru Taman Kanak - kanak di Kecamatan Periuk. Penelitian berjenis kuantitatif melalui pendekatan survei, berupa data primer diperoleh dari kuesioner berbasis skala likert. Populasi melibatkan seluruh guru TK sebanyak 110 orang menggunakan sampling jenuh. Analisis data dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil menunjukkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Thitung 3,215 > nilai Ttabel 1,981 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Thitung 3,462 > nilai Ttabel 1,981 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Thitung 2,960 > nilai Ttabel 1,981 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05, serta variabel pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. hal ini ditunjukkan Fhitung > Ftable yaitu 59,475 > 2,69 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Guru

Abstract

The objective of study is to analyze the human resource development, organizational culture, and motivation influence bvon the performance of kindergarten teachers in Periuk District. The quantitative with a survey approach used, in the form of primary data obtained from a questionnaire based on the Likert scale. The population of this study involved all kindergarten teachers as many as 110 people, using saturated sampling. Data analysis with SPSS software version 26. The study stated, the human resource development effect on teacher performance positively and significantly with a Thical value of 3.215 > a Ttable nilat of 1.981 and a significant value of 0.002 < 0.05, Organizational culture effect on teacher performance with a Thical value of 3.462 > a Ttable positively and significantly in 1.981 and a significant value of 0.001 < 0.05. Motivation also had a positive and significant effect on teacher performance with a Thical value of 2.960 > a Ttable nilat of 1.981 and a significant value of 0.004 < 0.05, as well as the variables of human resource development, organizational culture, and motivation simultaneously effect on teacher performance positively and significantly. this is shown by the Fcal > Ftable which is 59.475 > 2.69 and the significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Human Resource Development, Organizational Culture, Teacher Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian esensial pada organisasi, tanpa kehadiran hal tersebut, fasilitas, aset, dan infrastruktur lainnya tidak akan dapat beroperasi secara optimal. Meskipun sumber daya manusia umumnya dikenal dengan perusahaan, peran mereka juga meluas ke berbagai sektor lain, termasuk pendidikan. (Furinda & Ratnawati, 2021). Bahkan

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

³ Universitas Lampung

email: 2006010166@students.unis.ac.id, isukaesih@unis.ac.id, adityatama@fkip.unila.ac.id

dalam ruang lingkup sebuah negara, SDM menjadi penentu maju dan unggulnya suatu negara di mana itu dimulai dari bidang pendidikan. Mutu pendidikan merupakan hal yang sangat mendesak dan menjadi prioritas untuk diwujudkan dalam persaingan global saat ini. Mutu pendidikan di Indonesia perlu disetarakan negara maju pada Pendidikan (Mulang, 2021). Guru adalah penentu utama dari struktur pendidikan. Guru melayani sebagai fasilitator pendidikan utama, memainkan peran langsung atau tidak langsung dalam perjalanan pembelajaran masyarakat.

Kinerja guru adalah SDM utama pada bidang pendidikan yang mengambil peran sebagai penyusun, pelaksana, dan influencer dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah modal esensial bagi pembelajaran serta komunikasi pada siswa, wali serta individu guna mewujudkan harapan suatu negara (Suryadin et al. 2023).

Sesuai dengan yang kita ketahui bahwa pendidikan dimulai dari Taman Kanak-kanak yang menandakan bahwa TK memiliki peran awal dalam memberikan landasan pendidikan yang fundamental bagi perkembangan anak-anak serta memberikan pengalaman awal dalam lingkungan pendidikan yang terstruktur, membantu anak-anak dalam menyesuaikan diri dengan aturan dan rutinitas yang ada. dan membantu persiapan mereka untuk masuk ke jenjang tingkat pendidikan formal lebih lanjut. Pada TK di Kecamatan Periuk menjadi fokus objek penelitian penulis, Hasil observasi menunjukkan masih terdapat kinerja guru yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu Dalam praktiknya, kinerja guru dalam menggunakan referensi kurikulum yang seharusnya dimanfaatkan belum digunakan secara maksimal, dan skenario pelaksanaan rencana pembelajaran (RPP) yang telah disusun belum konsisten. Selain itu, masih terdapat guru yang belum mampu menyusun administrasi guru, karena alasan keterbatasan kemampuan dalam mengadopsi teknologi. permasalahan yang telah diuraikan menjadi subjek menarik untuk diamati oleh peneliti.

Menurut (Marcel & Samuel, 2020) Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh SDM yang komprehensif dan berkelanjutan yaitu pengembangan SDM adalah upaya strategi guna peningkatan kualitas serta kemampuan SDM dengan upaya perencanaan pelatihan, pendidikan, dan manajemen tenaga kerja untuk mencapai hasil yang optimal (Evelin et al., 2018). Guru yang terus terlibat dalam pengembangan profesional akan memperoleh pemahaman mendalam mengenai pendekatan pedagogis manjur, desain kurikulum serta kemajuan mutakhir di bidang pendidikan (Sumarni & Riyadi, 2023). Pernyataan ini dibuktikan dengan studi yang dilakukan oleh Royani (2022) dan Yuniarti & Lingga (2019), Hal yang menegaskan pengembangan SDM mempunyai efek signifikan serta bermanfaat pada kinerja guru. Ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM guna menyediakan pekerja dengan keterampilan diperlukan untuk menangani tugas yang mungkin belum dikuasai mereka. Namun, hasil penelitian Sadikin et al., (2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM berdampak negatif terhadap kinerja guru. Hal ini terindikasi karena implementasi program pengembangan SDM tidak mencapai hasil yang diharapkan atau bahkan berpotensi memberikan dampak yang merugikan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dengan baik dapat membantu tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, mengembangkan diri, dan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, Faktor Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Sekolah sebagai sebuah organisasi tidak bisa terpisah dari budaya organisasi, di mana para guru, administrator, dan pihak lain secara psikologis saling berhubungan untuk menciptakan kesepakatan, baik secara implisit dan eksplisit, dalam pendekatan terhadap pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Pembentukan budaya sekolah lebih banyak didasarkan pada konsep perilaku, sebagaimana disebutkan dari hasil penelitian Wirawan et al. (2018) Perilaku pendidik dibentuk lingkungan kerja serta bentuk oleh budaya sekitar. Diperkirakan bahwa budaya di dalam organisasi mendorong peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi sangat berperan dalam menunjang keberhasilan kinerja, karena seperti yang telah diamati oleh peneliti sebelumnya, budaya organisasi memberikan dampak besar pada organisasi. Ada korelasi langsung antara tingkat dampak yang diberikan oleh budaya organisasi, kebahagiaan kerja, dan motivasi kerja pada seorang guru, dan tingkat komitmen yang dimiliki guru terhadap perusahaan. Tahnia et al., (2021) dan Hasibuan S (2022). Kinerja kerja yang efisien dan efektif dapat dicapai ketika individu didukung oleh budaya organisasi yang menguntungkan. Ini karena kepositifan budaya organisasi, bersama dengan lingkungan secara teratur, menumbuhkan rasa ketenangan, kenyamanan, keamanan, dan apresiasi. Berbeda dengan

penelitian Suryadin et al., (2023) budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja karena lingkungan organisasi yang tidak saling mendukung terjadi salah satunya karena adanya persaingan sesama guru yang berarti budaya organisasi dibentuk oleh struktur dan proses organisasi yang menguntungkan untuk meningkatkan moral dan kinerja, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian sekolah berkualitas tinggi.

Adapun disisi lain motivasi turut andil terhadap kinerja guru, Motivasi dapat diturunkan baik secara internal, dikenal sebagai motivasi internal, atau secara eksternal, dikenal sebagai motivasi eksternal. Insentif yang disediakan oleh atasan atau kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendorong kinerja guru yang baik diharapkan kinerja guru dapat meningkat hal ini tercermin dalam penelitian Agustina & Maulana (2020) dan Halimahturrafiah et al., (2023) yang menyatakan motivasi terhadap kinerja guru saling berkaitan dengan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seorang guru kinerja, sudah sepantasnya mereka memperoleh berbagai item menggugah motivasi aktivitas kelasnya. Aspek esensial dikarenakan guru berkinerja positif dan motivasi aktivitas secara cukup akan mencapai hasil yang tinggi. Kinerja yang baik juga akan memberikan pelayanan pendidikan yang baik bagi seluruh elemen sekolah yang ada (Hastuti & Utomo, 2022). Dengan dorongan motivasi dari atasan atau kepala sekolah, diharapkan seluruh personel dapat meningkatkan dan memupuk semangat dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang dapat meningkatkan semangatnya akan dapat bekerja secara optimal (Suryadin et al., 2023).

Berdasarkan analisis dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi, baik signifikan maupun tidak signifikan. Hal ini mendorong penulis untuk menguji kembali "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Periuk)".

Penelitian bertujuan (1) menunjukkan pengembangan SDM mempengaruhi kinerja guru TK Kecamatan Periuk. (2) menunjukkan apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru TK Kecamatan Periuk. (3) memahami apakah motivasi mempengaruhi kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Periuk. (4) membuktikan SDM, budaya organisasi serta motivasi yang dikembangkan dengan simultan mempengaruhi kinerja guru TK Kecamatan Periuk.

METODE

Studi melalui pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metodologi penelitian berdasarkan filosofi positivisme. Guna mempelajari populasi ataupun sampel, dan keterlibatan media guna mengumpulkan data. Analisis data bersifat kuantitatif mengandalkan teknik statistik bertujuan memverifikasi hipotesis terdahulu (Sugiyono, 2023:16) Studi ini mencakup tiga variabel, khususnya variabel independen serta dependen. Studi ini meneliti pertumbuhan SDM, budaya organisasi, serta motivasi, yang adalah variabel memiliki keterkaitan pada variabel lain, variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada kelompok hal - hal atau orang dengan kualitas serta sifat terkait dipilih peneliti guna tujuan studi serta menyimpulkan (Sugiyono, 2023:126). Pada penelitian yaitu semua guru TK di Kecamatan Periuk berjumlah 110 orang.

Sampel adalah sub set dari populasi yang memiliki jumlah dan fitur tertentu (Sugiyono, 2023:127). Sugiyono (2023:133) mendefinisikan pengambilan sampel jenuh sebagai prosedur anggota populasi termasuk sampel dengan teknik mencakup semua populasi diselidiki dimasukkan sebagai sampel yaitu 110 Orang yang ter data pada aplikasi dapodik tahun ajaran 2023/2024.

Metode Pengumpulan Data

Sumber yang didapat penulis secara langsung ke lapangan, di mana penulis melakukan observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner (angket) kepada seluruh guru TK di Kecamatan periuk. Data primer yaitu kuesioner diisi seluruh guru TK di Kecamatan Periuk, yang bertindak sebagai responden dalam penelitian ini, akan diolah lebih lanjut melalui uji statistik oleh penulis.

Instrumen Penelitian

Instrumen guna pengukuran serta menghasilkan data kuantitatif yang tepat, mengharuskan dimasukkannya skala pengukuran untuk setiap instrumen. Dalam penelitian

yaitu Skala Likert. Sugiyono (2019:146) mendefinisikan sebagai alat guna pengukuran sikap, pandangan serta persepsi orang ataupun kelompok tentang fenomena sosial melalui SPSS Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tujuan pengujian adalah guna memastikan gangguan ataupun variabel residual pada model regresi sesuai distribusi normal. Tes Kolmogorov-Smirnov untuk menilai normalitas distribusi data (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32586694
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.046
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 26

Pengujian untuk membuktikan data mengikuti distribusi normal, seperti yang terlihat oleh nilai yang signifikan. Sig.(2 – tailed) yaitu $0,200 > 0,05$.

Uji multikolinieritas

Penentuan korelasi diantara variabel independen pada model regresi secara ideal tidak boleh menunjukkan keterkaitan diantara variabel independennya. Seseorang dapat mengamati keberadaan multikolinieritas di antara variabel independen dengan memeriksa nilai toleransi dan VIF. Model regresi yang bebas pada multikolinieritas ditandai dengan nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2021). Hasil pengujian ditampilkan:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	6.000	2.402		2.498	.014	
	PENGEMBANGAN SDM	.165	.061	.199	2.709	.008	.323 3.096
	BUDAYA ORGANISASI	.534	.112	.437	4.758	.000	.205 4.868
	MOTIVASI	.469	.126	.321	3.712	.000	.232 4.318

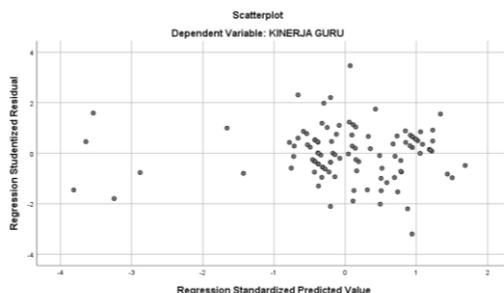
a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Output SPSS 26

Diperlihatkan dari nilai Tolerance $> 0,10$ serta VIF < 10 . Dapat dilihat diatas nilai Tolerance pada setiap variabel 0.323, 0.205 dan 0.232 yang artinya tolerance $> 0,10$. Lalu pada nilai VIF setiap variabel yaitu 3,096, 4.868, dan 4.318 yang artinya nilai VIF < 10 . Maknanya, variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian guna menilai ada variasi alam varian residual diantara pengamatan beragam pada model regresi. Heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melakukan analisis scatterplot. Jika titik data tersebar secara acak serta tidak menunjukkan pola dapat dilihat, maka heteroskedastisitas tidak ada (Ghozali, 2021). Gambar di bawah ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Output SPSS 26
 Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Plot scatter pada Gambar 1 membuktikan distribusi acak titik tanpa pola yang dapat dilihat, dengan titik-titik tersebar optimal diatas atau dibawah nilai sumbu Y 0. Model regresi ditentukan untuk bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berupaya menunjukka fluktuasi dalam variabel dependen dengan memanipulasi atau mengubah nilai > dua variabel independen, yang berfungsi yaitu faktor prediktor (Sugiyono, 2019: 252).

Tabel di bawah ini menampilkan hasil dari berbagai tes:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.000	2.402		2.498	.014
	PENGEMBANGAN SD	.165	.061	.199	2.709	.008
	BUDAYA ORGANISASI	.534	.112	.437	4.758	.000
	MOTIVASI	.469	.126	.321	3.712	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Output SPSS 26

Menggunakan data yang diproses dari Tabel 3, menunjukkan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Kinerja Guru = 6,000 + 0,165 X 1 + 0,534 X 2 + 0,469 X 3 Rumus diuraikan:

1. Nilai Konstanta 6,000 hasil menunjukkan variabel pengembangan SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi bernilai tetap, sehingga nilai kinerja guru 6,000.
2. Koefisien regresi untuk pengembangan sumber daya manusia adalah 0,165. Temuan membuktikan korelasi diantara pengembangan SDM dan kinerja guru, Dengan semakin meningkatnya kualitas pengembangan SDM yang dilakukan, akan terdapat pada peningkatan kinerja guru 0,165.
3. Nilai Koefisien regresi Budaya Organisasi 0,534 hasil menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi dan kinerja guru, semakin meningkatnya kualitas budaya organisasi maka terdapat pada peningkatan kinerja guru 0,534
4. Koefisien regresi motivasi memiliki nilai 0,469. Temuan ini menunjukkan korelasi antara motivasi dan kinerja guru, Dengan semakin meningkatnya kualitas motivasi yang dilakukan, akan terdapat pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,469.

Uji Parsial (Uji t)

Bertujuan guna mengukur tingkat dampak yang dimiliki variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen sendiri (Ghozali, 2021:148).

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada variabel independen mempunyai dampak signifikan pada variabel dependen. Ini ditentukan melalui perbandingan nilai-t dihitung pada nilai-t kritis dari tabel, atau dengan memeriksa apakah probabilitasnya < tingkat signifikansi (Sig <0,05). Namun, apabila nilai t dibawah nilai kritis dari tabel t ataupun probabilitas diatas tingkat signifikansi (Sig> 0,05), sehingga variabel independen tidak memiliki efek yang signifikan dalam variabel dependen, setidaknya sebagian.

Hasil uji-t yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.000	2.402		2.498	.014
	PENGEMBANGAN SD	.165	.061	.199	2.709	.008
	BUDAYA ORGANISASI	.534	.112	.437	4.758	.000
	MOTIVASI	.469	.126	.321	3.712	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Output SPSS 26

Uji t melibatkan pengambilan keputusan berdasarkan kriteria tertentu. Ini termasuk memeriksa ambang batas signifikansi 5% (0,05) serta perbandingan t_{hitung} pada t_{tabel} ($\alpha/2 ; n - k$) =

(0.05/2 ; 110 - 4) = (0.25 ; 106), sehingga nilai t_{tabel} adalah 1.982. kesimpulannya:

1. Pengembangan SDM terhadap kinerja guru
Berdasarkan uji t dalam tabel diperoleh T_{hitung} 2,709 > nilai T_{tabel} 1,982 serta nilai signifikan 0,008 < 0,05. Maka, temuan ini menunjukkan H_{a1} didukung oleh H_{o1} , menunjukkan pertumbuhan sumber daya manusia memiliki dampak parsial pada kinerja guru.
2. Budaya Organisasi terhadap kinerja guru sesuai pengujian t pada tabel diatas didapatkan hasil T_{hitung} 4,758 > nilai T_{tabel} 1,982 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan hasil ini menyatakan H_{a2} diterima H_{o2} ditolak artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru
3. Motivasi terhadap kinerja guru
Hasil uji-t dalam tabel menunjukkan bahwa nilai t_{count} adalah 3,712, yang lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,982. Selain itu, nilai-p adalah 0,000, yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa H_{a3} didukung sedangkan H_{o3} ditolak, menunjukkan bahwa memiliki dampak parsial pada kinerja guru.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian guna penentu variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai F-hitung melebihi F_{tabel} , H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka semua variabel independen bersamaan memiliki dampak signifikan secara statistik pada variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%. Atau, penentuan dapat dicapai dengan memeriksa nilai probabilitas. Apabila nilai probabilitas <0,05, sehingga variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen (dengan tingkat signifikansi sebesar 5%) (Ghozali, 2021;148).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2618.720	3	872.907	156.920	.000 ^b
	Residual	589.653	106	5.563		
	Total	3208.373	109			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN SDM, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Output SPSS 24

Uji f diperoleh nilai $df = n - k - 1$ ($df = 110 - 3 - 1 = 106$), sehingga nilai F_{tabel} 2.69 melalui tingkat signifikansi 5% (0.05). maka dapat diperoleh F_{table} sebesar 2,69 Dengan F_{hitung} > F_{table} yaitu 156,920 > 2,69 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05, Sehingga, H_{a4} dianggap diterima tetapi H_{o4} dianggap tidak dapat diterima, menunjukkan bahwa ada korelasi yang menguntungkan antara peningkatan SDM, budaya organisasi, motivasi, dan dampaknya pada kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji (Ghozali, 2021;147) guna pengukuran sejauh mana model dapat memperhitungkan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 bervariasi pada 0 dan 1. Nilai rendah R^2 membuktikan variabel independen mempunyai sedikit kemampuan untuk menguraikan variasi

dalam variabel dependen. Namun, nilai R^2 mendekati 1 membuktikan variabel independen secara keseluruhan menguraikan informasi guna prediksi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^b	.694	.684	2.134	1.385

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2.
 b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Output SPSS 24

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) 0,811. Artinya, terdapat pengaruh variabel 113 independen, yakni pengembangan SDM, budaya organisasi, dan motivasi, mampu menjelaskan sekitar 81,1%, dimana sekitar 18,9% tersebut dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia Terhadap Kinerja guru

Temuan uji membuktikan pengembangan SDM mempunyai dampak pada kinerja guru, sebagaimana didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuniarti & Lingga (2019) dengan judul “The Effect of Human Resource Training and Development on Improving Teacher Performance at Muntok 1 Vocational School”, dimana peningkatan SDM memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja guru. Selain itu, ada penelitian Royani (2022) berjudul “Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau” membuktikan peningkatan SDM mempunyai dampak yang menguntungkan serta substansial pada kinerja guru. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2020), pengembangan mengacu pada proses peningkatan kecakapan teknis, teoretis, konseptual, serta moral karyawan selaras persyaratan pekerjaan ataupun posisi mereka, dicapai dengan pendidikan dan pelatihan. Dalam pengembangan, seorang guru diperkaya agar lebih cocok dengan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM penting bagi guru karena Pengembangan SDM membantu guru untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan beragam dalam konteks pendidikan yang terus berkembang.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Uji menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja guru, sebagaimana didukung oleh penelitian yang dilakukan (Tahniah et al. (2021) “The influence of organization culture on teacher performance of elementary school” Temuan membuktikan korelasi kuat dan signifikan secara statistik antara budaya perusahaan dan kinerja guru. Penelitian Hasibuan. S (2022) “The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah” menyatakan variabel budaya organisasi memengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja guru. Serta Penelitian Narullita et al., (2022) “The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher Performance” lebih jauh lagi, temuan ini menjelaskan dampak substansial budaya organisasi terhadap kinerja guru, dimana terbentuk dari asumsi dasar yang dipelajari melalui proses penyesuaian dengan lingkungan serta melalui penyelesaian permasalahan pada organisasi maupun antar unit yang terkait. Budaya organisasi muncul sebagai hasil dari pembelajaran bersama para anggota organisasi untuk menjaga kelangsungan. Implementasi budaya organisasi menjadi penting bagi guru karena sangat penting dalam membangun suasana kerja yang mendorong pengembangan profesional guru dan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji, dapat disimpulkan motivasi memengaruhi kinerja guru. Selaras Agustina & Maulana (2020) yaitu “pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di kecamatan Bototiro Kabupaten Bulukumbu” menunjukkan motivasi berperan esensial guna menentukan kinerja guru, Selanjutnya Halimahturrafiah et al., (2023) dengan judul “The Influence of Teacher Competence and Work Motivation on the Performance of State High School Teachers” ditegaskan pula bahwa ada korelasi penting antara motivasi dan kinerja instruktur. Motivasi perlu diberikan kepada guru karena merupakan faktor pendorong bagi individu dan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber motivasi bisa berasal dari kata-kata, pelatihan, keyakinan pribadi, perubahan pola pikir, atau situasi yang mendesak,

yang memberikan semangat dan dorongan agar guru tetap termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F. Nilai diperoleh sebesar 156,920 dan nilai F_{tabel} 2,69 maka diperoleh F_{hitung} 156.920 > nilai F_{tabel} 2,69 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 hasil membuktikan pengembangan SDM, gabungan budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja instruktur taman kanak-kanak di Kecamatan Periuk adalah baik dan signifikan.

SIMPULAN

Penelitian disimpulkan yaitu: Pengembangan SDM secara parsial memengaruhi positif serta signifikan kinerja guru TK di Kecamatan Periuk hal ini ditunjukkan nilai T_{hitung} 2,709 > nilai T_{tabel} 1,982 dan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Budaya organisasi mempunyai pengaruh sedang namun berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik TK di Kecamatan Periuk. hal ini ditunjukkan nilai T_{hitung} 4,758 > nilai T_{tabel} 1,982 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Periuk hal ini ditunjukkan nilai T_{hitung} 3,712 > nilai T_{tabel} 1,982 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Secara simultan pengembangan SDM, Kinerja pendidik TK di Kecamatan Periuk dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan motivasi. hal ini ditunjukkan F_{hitung} > F_{table} yaitu 156,920 > 2,69 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka, H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabuapten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, IV (1).
- Evelin, F., Kristanty, N., & Christie, K. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru TK-SD Pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Volume 4 Nomor 1
- Furinda, G., & Ratnawati, S. (2021). Pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan kualitas kinerja guru. *journal.feb.unmul* 18(1)
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimahturrafiah, N., Marsidin, S., Anisah, & Rifma. (2023). The Influence of Teacher Competence and Work Motivation on the Performance of State High School Teachers. *Journal of Education Research and Evaluation*, 7(3)
- Hasibuan, S. (2022). The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1),
- Hastuti, A. P., & Utomo, S. T. (2022). Total Quality Management and Learning Organization for Early Childhood Education at PAUD ELPIST Temanggung. *Journal of Childhood Development*, 2(1),
- Marcel, I., & Samuel, E. (2020, October 29). Enhancing Teachers' Job Performance through Effective Human Resource Development Practices in Public Secondary Schools in Rivers State, Nigeria. *Proceedings of The 2nd International Conference on New Trends in Teaching and Education*.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2)
- Narullita, N., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher Performance. *JMKSP Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 7(2)
- Royani, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru DI SMK Plus Desa Nusantara (PDN) abupaten Sanggau. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(2).
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualititaif dan R&D* Bandung: CV ALFABETA.

- Sumarni, T., & Riyadi, S. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru di SMK Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo Melalui Mediasi Displin Kerja. In Soetomo Business Review (Vol. 4).
- Tahnia, A., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of organization culture on teacher performance of elementary school. JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia), 6(2)
- Wirawan, Aziizah Deasy, & Thalib, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Negeri Ter-Akreditasi A di Kota Depok). Jurnal Ilmiah Ekbank, 1
- Yuniarti, D., & Lingga, L. (2019). The Effect of Human Resource Training and Development on Improving Teacher Performance at Muntok 1 Vocational School. Efektor, 6(1)