

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya

The Influence Of Human Resource Development And Innovative Work Behavior On Teacher Performance YPC Tasikmalaya Vocational School

Diki Rerdiana ^{1)*}; Barin Barlian ²⁾; Nita Fauziah Oktaviani ³⁾

^{1,2,3)} *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ dikirediana45@gmail.com; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ³⁾ nitafauziah@unper.ac.id

How to Cite :

Rerdiana, D., Barlian, B., Oktaviani, F, N. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jemba.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [20 Desember 2024]

Revised [13 Desember 2024]

Accepted [16 Desember 2024]

KEYWORDS

Human Resource Development, Innovative Work Behavior, Performance Teacher.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja guru smk ypc Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian yaitu Asosiatif (Kausalitas) dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 35 Responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku kerja Inovatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru: (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru: (3) Perilaku Kerja Inovatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the Influence of human resource development and inovatif work behavior on the performance of teacher YPC vocational school Tasikmalaya. This study used a quantitative approach with Associative (Causal) research methods using data obtained directly through questionnaires distributed to 35 repondents. The technique used in this research is multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) human resource development and innovative work behavior simultaneously have a significant effect on Performanc teacher: (2) human resource partially has a significant effect on Performanc teacher: (3) innovative work behavior partially has a significant effect on Performance teacher.

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi yang begitu cepat dan ketat saat ini menyebabkan persaingan tuntutan bagi semua sektor untuk meningkatkan kreatifitas dan ide untuk peningkatan Sumber Daya Manusia yang semakin inovatif dan berkelanjutan. Banyak perusahaan, instansi pemerintah maupun pekerja swasta mengembangkan ide kreatif baik dalam bentuk konseptual maupun pengaplikasian dalam kehidupan sehari-hari guna meningkatkan kualitas kerja dan kinerja dari seorang tersebut (Triatmoko dan Yuniawan : 2023). Salah satu sektor yang paling penting dalam pengembangan ini adalah sektor pendidikan. Sektor pendidikan yang merupakan tumpuan dari masa depan generasi bangsa diharuskan melakukan inovasi seperti pada sektor lainnya. Pendidikan senantiasa disesuaikan dengan perkembangan zaman, hal tersebut pentingnya dunia pendidikan bagi indonesia, dan seluruh guru harus bisa mengikuti metode metode pembelajaran terbaru seiring berkembangnya zaman. Salah satu unsur yang terlibat dalam proses belajar mengajar adalah guru, guru bekerja membangun sumber daya manusia masa depan untuk bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan komponen kunci dalam bidang pendidikan harus berperan aktif dan memposisikan dirinya sebagai tenaga profesional sejalan dengan kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang. Didalam situasi ini, guru

tidak hanya berfungsi sebagai spesialis transfer informasi tetapi juga sebagai pendidik moral yang secara bersamaan membimbing siswa dan mengarahkan pembelajaran mereka. Kinerja guru merupakan ukuran penting yang dapat menentukan keberhasilan proses pendidikan di masa selanjutnya, maka pendidik diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya untuk melaksanakan peran serta tugasnya sebagai guru.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Kinerja mengajar guru merupakan penampilan utama guru sebagai pengajar. Selama guru menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatihan, penilaian dan pengevaluasian siswanya artinya guru tersebut menunjukkan kinerjanya (Sutrisno & Erwin, 2019:60). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengembangan sumber daya manusia. (V Safitri :2023). Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi. Menurut Kurniawati (2020), pengembangan SDM bertujuan antara lain untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga dapat bekerja lebih baik secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain pengembangan SDM, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah perilaku kerja inovatif, (V Safitri :2023). Menurut Heslina et al. (2023) Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Utami dan Kamal (2023) menyatakan perilaku kerja inovatif yang ada pada organisasi terbentuk dari ide-ide dari kelompok atau unit-unit yang ada pada organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari pihak pemilik ide tersebut.

Perilaku kerja inovatif bagi seseorang sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi. Dalam rangka menumbuhkan perilaku kerja inovatif, organisasi menjadikan inovasi sebagai salah satu komponen dalam visi dan misi organisasi yang harus dipahami dan diimplementasikan setiap individu dalam organisasi (Setyowati dan Etikariena, 2019). Salah satu instansi sekolah di Indonesia adalah SMK YPC, yang terletak di Kabupaten Tasikmalaya. Adapun kinerja yang baik pada guru SMK YPC Tasikmalaya adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Adapun penilaian kinerja guru yang ada di SMK YPC Tasikmalaya periode tahun 2018 s.d. 2023 adalah sebagai berikut :

Gambar 1 Penilaian Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya



Sumber : SMK YPC Tasikmalaya

Pada gambar diketahui Penilaian Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya, yakni hasil penilaian siswa ke guru dan guru ke guru melalui aplikasi rapor guru (Raport K13) selama tahun 2018 – 2023 mengalami fluktuasi namun cenderung mengalami kenaikan pada tahun-tahun terakhir. Dilihat dari tahun 2018 memiliki nilai 50%, kemudian pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 83%, lalu mengalami penurunan kembali di tahun 2020 menjadi 81,33%, tahun 2021 naik beberapa persen menjadi 85%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan 87%, kemudian pada tahun 2023 mengalami kenaikan lagi beberapa persen menjadi 90,3%. Namun belum mencapai target yakni sebesar 100%. Berdasarkan wawancara dengan Bagian Kurikulum, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru diduga dikarenakan pengembangan SDM dan perilaku kerja inovatif. Adapun pengembangan SDM di SMK YPC yakni terdapat adanya pelatihan dan seminar untuk menambah wawasan yang dilakukan oleh Badan Kurikulum dan diwajibkan kepada guru yang baru masuk karena banyak guru di SMK YPC itu dari lulusan yang terbaik di SMK YPC sehingga butuh pelatihan khusus sesuai dengan jurusannya. Namun, pengembangan SDM di SMK YPC belum optimal. Hal tersebut dikarenakan hanya sebagian guru yang mendapatkan fasilitas seminar karena diutamakan guru yang baru masuk

Adapun perilaku kerja inovatif guru SMK YPC yaitu ada beberapa guru dari jurusan otomotif motor yang berinovasi membuat kendaraan motor ban tiga dari mesin motor umumnya, lalu guru-guru dari jurusan lainnya pun melakukan inovasi-inovasi terhadap pekerjaan yang dimiliki, mengembangkan metode pembelajaran kepada seluruh murid. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yang diharapkan dapat berdampak baik pada sekolah. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah siswa baru di SMK YPC dari tahun ke tahun. Namun, perilaku kerja inovatif para guru masih belum optimal. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa guru yang sudah tua yang kesulitan menggunakan teknologi dan sebagian guru hanya memfokuskan untuk mengajar muridnya saja sehingga tidak dapat melakukan inovasi dengan memanfaatkan teknologi yang ada.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Marwansyah (2019), mengatakan bahwa "Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi." Menurut Krismiyati, (2017) mengatakan bahwa "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan". Menurut Isnari Budiarti, (2018:257) mengatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dari definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Pengembangan SDM biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kinerja, kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat, dan penghargaan. Selain beberapa hal di atas, konsep pengembangan SDM perlu memperhatikan bakat karyawan sehingga terjadi peningkatan *performace* individu yang bermuara pada tujuan organisasi

Perilaku Kerja Inovatif

Perkembangan teknologi yang pesat memberikan dampak terjadinya persaingan antar perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan inovasi-inovasi yang dapat dikembangkan agar mampu bertahan dalam persaingan tersebut. Menurut Prasetyo (2019) berpendapat bahwa Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku karyawan yang secara langsung dan tidak langsung merangsang pengembangan dan pengenalan inovasi di tempat kerja sehingga perusahaan dapat bertahan pada persaingan bisnis. Menurut Windiarsih (2019) berpendapat bahwa Perilaku kerja inovatif adalah upaya yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk berinovasi sehingga memberikan manfaat untuk perusahaan dan dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam pelaksanaannya. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan untuk menciptakan, mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaannya dengan proses yang baru pula sehingga dapat memberikan keuntungan baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan. Menurut Nurdin (2020) Perilaku kerja inovatif merupakan tindakan individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi perusahaan. Dari

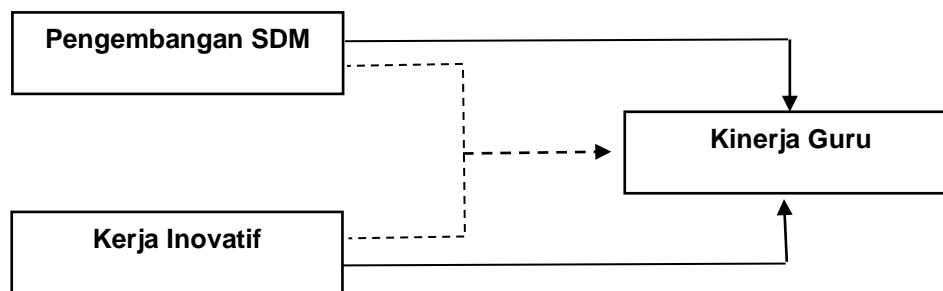
definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah untuk menciptakan inovasi inovasi, merangsang pengembangan, dan mengembangkan ide-ide pekerjaannya untuk memberikan manfaat kepada perusahaan.

Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4386). Menurut Mulyasa (2022): mendefinisikan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari proses pembelajaran yang dilakukannya. Menurut Tahta Rizki dkk, (2021) mendefinisikan bahwa keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Menurut Hidayat & Khotimah, (2021) mendefinisikan bahwa "Kinerja guru adalah suatu prestasi yang dicapai oleh guru sesuai dengan bidang keahliannya yang bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan institusional dalam dunia pendidikan". Dari definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah guru yang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya atau tanggungjawabnya didalam pekerjaannya untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini dapat digambarkan pada kerangka pemikiran berikut ini :

Gambar 2 Paradigma Pemikiran



Keterangan :

Simultan : - - - - -

Parsial : _____

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif kausalitas dengan metode sensus. Menurut Sugiyono (2017:8) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian sensus menurut Sugiyono (2014:118) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK YPC Tasikmalaya dengan jumlah 62 orang.

Menurut Sugiyono (2019:127) yang digunakan dimaksud sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representative (mewakili). Sampel yang diambil secara keseluruhan maka dinamakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 85). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh diambil secara keseluruhan yaitu sebanyak 35 orang guru yang dijadikan sampel penelitian.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis regresi berganda sebagai teknik pengujian hipotesis. Sugiyono (2018), menyatakan bahwa analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Guru
- a : Konstanta
- b₁,b₂ : Koefisien regresi
- X₁ : Pengembangan SDM
- X₂ : Perilaku Kerja Inovatif
- e : Nilai residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Sumber Daya Manusia

Variabel X1 (Pengembangan SDM)				
Pernyataan	Rhitung	Perbandingan	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.676	>	0.333	Valid
X1.2	0.643	>	0.333	Valid
X1.3	0.613	>	0.333	Valid
X1.4	0.631	>	0.333	Valid
X1.5	0.689	>	0.333	Valid
X1.6	0.621	>	0.333	Valid

Sumber: olah data primer 2024

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Perilaku Kerja Inovatif

Variabel X2 (Perilaku Kerja Inovatif)				
Pernyataan	Rhitung	Perbandingan	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.785	>	0.333	Valid
X2.2	0.703	>	0.333	Valid
X2.3	0.773	>	0.333	Valid
X2.4	0.742	>	0.333	Valid
X2.5	0.614	>	0.333	Valid
X2.6	0.741	>	0.333	Valid
X2.7	0.612	>	0,333	Valid
X2.8	0.770	>	0,333	Valid

Sumber: olah data primer 2024

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

Variabel Y (Kinerja Guru)				
Pernyataan	Rhitung	Perbandingan	Rtabel	Keterangan
Y1	0.658	>	0.333	Valid
Y2	0.661	>	0.333	Valid
Y3	0.451	>	0.333	Valid
Y4	0.671	>	0.333	Valid
Y5	0.510	>	0.333	Valid
Y6	0.555	>	0.333	Valid
Y7	0.703	>	0.333	Valid
Y8	0.700	>	0.333	Valid

Sumber: olah data primer 2024

Hasil uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Pengembangan SDM (X1) Perilaku Kerja Inovatif (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh r tabel sebesar 0.333 dengan hasil r hitung > r tabel sehingga uji validitas terpenuhi (valid).

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jalur Kritis	Hasil Uji Realibitas
Pengembangan SDM (X1)	0,757	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (X2)	0,775	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,751	0,60	Reliabel

Hasil uji reabilitas pada tabel secara keseluruhan diperoleh hasil seluruh variabel *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reabilitas dari variabel Pengembangan SDM sebesar 0,757, variabel Perilaku kerja Inovatif sebesar 0,775, dan variabel Kinerja Guru sebesar 0,751. Sehingga uji reabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* > 0,60.

Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97283198
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,086
	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asmp. Sig. (2-tailed) adalah 0,158 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,272	3,675
	X2	,272	3,675

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance Value* untuk variabel Pengembangan SDM (X1) dan Perilaku kerja inovatif (X2) adalah 0,272 > 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF untuk variabel Pengembangan SDM (X1) dan Perilaku kerja Inovatif (X2) adalah 3,675 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Pengembangan SDM	Perilaku Kerja Inovatif	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pengembangan SDM	Correlation Coefficient	1,000	,818**	,058
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,741
		N	35	35	35
	Perilaku Kerja Inovatif	Correlation Coefficient	,818**	1,000	,045
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,796
		N	35	35	35
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,058	,045	1,000
		Sig. (2-tailed)	,741	,796	.
		N	35	35	35

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

- Nilai sig. 2-Tailed (>0,05) maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- Nilai sig. 2-Tailed (<0,05) maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Nilai sig. (2-Tailed) X1 : 0,741 (>0,05)
- Nilai sig. (2-Tailed) X2 : 0,796 (>0,05)

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,929 ^a	,863	,854	,712	1,777

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Pengembangan SDM
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji autokorelasi menggunakan durbin-watson yaitu didapat nilai sebesar $1,5838 < 1,777 < 2,4162$ maka dapat diartikan tidak terjadi autokorelasi dan dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat autokorelasi antar variabel bebas sehingga hasil uji autokorelasi terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,095	1,652		7,925	,000			
	Pengembangan SDM	,373	,118	,396	3,155	,003	,880	,487	,207
	Perilaku Kerja Inovatif	,349	,077	,568	4,524	,000	,906	,625	,296

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada tabel Hasil tersebut dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda. Sehingga diketahui persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 13,095 + 0,373 X_1 + 0,349 X_2 + e$$

1. Konstanta 13,095. Artinya, jika Pengembangan SDM (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) nilainya sebesar 0 (nol), maka Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar 13,095.
2. Nilai koefisien regresi Pengembangan SDM (X1) memiliki nilai sebesar 0,373 nilai tersebut memiliki arah positif, artinya jika Pengembangan SDM naik satu satuan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,373 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol.

Pengaruh Pengembangan SDM Dan Perilaku Kerja Inovatif Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMK Ypctasikmalaya

Tabel 10 Hasil Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,854	,712

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Pengembangan SDM

Nilai koefisien regresi Perilaku Kerja Inovatif (X2) sebesar 0,349 nilai tersebut memiliki arah positif, artinya jika Perilaku Kerja Inovatif naik satu satuan maka Kinerja Guru akan Meningkatkan sebesar 0,349 satuan dengan asumsi variabel independen yang lainnya dianggap konstan atau sama dengan nol. Nilai koefisien korelasi (R) dari hasil perhitungan diketahui yaitu sebesar 0,929 artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan positif antara Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif secara simultan terhadap kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya. Berdasarkan tafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif antara Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat kuat yang berada pada nilai 0,90 – 1,1000. Sedangkan nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif mampu mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Guru Smk YPC Tasikmalaya sebesar 86,3%. Sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Seperti Pengaruh Persepsi Dukungan Oraganisasi, Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pengaruh Budaya Organisasi.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif secara simultan terhadap Kinerja Guru Smk YPC Tasikmalaya maka dilakukan uji signifikansi secara simultan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,955	2	50,978	100,632	,000 ^b
	Residual	16,210	32	,507		
	Total	118,166	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Pengembangan SDM

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru Smk YPC Tasikmalaya. Sehingga jika kedua variabel tersebut yaitu Pengembangan dan Perilaku Kerja Inovatif meningkat secara bersama-sama maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Guru.

Pengaruh Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif secara parsial terhadap Kinerja Guru Smk YPC Tasikmalaya
Tabel 12 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,095	1,652		7,925	,000			
	Pengembangan SDM	,373	,118	,396	3,155	,003	,880	,487	,207
	Perilaku Kerja Inovatif	,349	,077	,568	4,524	,000	,906	,625	,296

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial hasil perhitungan regresi adalah sebesar 0,487 maka menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Pengembangan SDM (X1) dengan Kinerja Guru (Y) termasuk dalam kategori sedang karena berada di kriteria antara 0,40-0,599. Besar pengaruh Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial yaitu rumus $[Kd = r^2 \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[Kd = (0,487)^2 \times 100\%]$ 23,71%. Sehingga besar pengaruh variabel Pengembangan SDM terhadap Kinerja Guru adalah 23,71 %. Untuk dapat mengetahui tingkat nilai signifikansi variabel Pengembangan SDM adalah $0,003 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$), dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Sehingga jika Pengembangan SDM Tinggi maka Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya akan meningkat pula. Begitupun sebaliknya.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi perhitungan regresi adalah sebesar 0,625 maka menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Perilaku kerja Inovatif (X2) dengan Kinerja Guru (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada dalam kriteria antara 0,60-0,799. Besar pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kinerja Guru secara parsial yaitu dengan rumus $[Kd = r^2 \times 100\%]$ maka memiliki hasil $[Kd = (0,625)^2 \times 100\% = 39,06\%]$. Sehingga besar pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Guru adalah 39,06%. Untuk dapat mengetahui tingkat nilai signifikansi variabel Perilaku Kerja Inovatif adalah $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$), dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru. Sehingga jika Perilaku Kerja Inovatif Tinggi Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya akan meningkat. Begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Pengaruh Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya maka dapat disimpulkan :

- Gambaran mengenai Pengembangan SDM, Perilaku Kerja Inovatif dan Kinerja Guru Smk YPC Tasikmlaya yaitu sebagai berikut:
 - Pengembangan SDM dari Guru SMK YPC Tasikmalaya dapat diklasifikasikan baik. Artinya penerapan pemahaman dari segi pengembangan dan pelatihan sesuai dengan harapan yayasan SMK YPC Tasikmalaya untuk bisa mencapai Kinerja guru yang diharapkan
 - Perilaku Kerja Inovatif dari guru SMK YPC Tasikmalaya dapat diklasifikasikan tinggi. Dimana Guru SMK YPC menunjukkan sikap berinovatif dalam bekerja, mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya, tentunya fokus dan konsisten dengan apa yang dikerjakan.
 - Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya dapat diklasifikasikan tinggi. Dimana para Guru mampu memberikan performa yang baik dalam bekerja, selain itu hasil kerja yang kualitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM dan Perilaku Kerja Inovatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya.
- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu memberikan manfaat bagi Guru SMK YPC Tasikmalaya. Adapun saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Adapun skor terendah dari indikator Pengembangan SDM yaitu “Saya mampu memberikan motivasi terhadap guru lain” dengan skor total 150. Sehingga disarankan penulis agar selalu memberikan saran kepada para guru lain agar bisa saling memberikan support satu sama lain dengan memberikan rasa bermotivasi.
2. Adapun skor terendah dari indikator Perilaku Kerja inovatif yaitu pada indikator Mengeksplor Ide “Saya selalu menerapkan ide atau inovasi terhadap guru lain” dengan skor total 148. Sehingga disarankan penulis agar selalu memberikan saran terhadap Guru SMK YPC untuk selalu menerapkan ide atau gagasan serta ikut terlibat dalam memberikan ide agar terciptanya inovasi-inovasi baru, dengan cara selalu menciptakan ide-ide inovatif agar guru yang lainnya bisa mengikuti
3. Adapun skor terendah dari indikator Kinerja Guru yaitu pada indikator kemampuan pedagogik yaitu pada pernyataan “Saya selalu cekatan memantau peserta didik yang sulit mengambil pemahaman dalam pembelajaran” yaitu dengan skor 150. Sehingga disarankan penulis agar selalu memberikan saran terhadap guru SMK YPC lebih senantiasa memperhatikan lagi perkembangan para peserta didik dalam memahami pembelajaran yang mereka tempuh. Seorang Guru sebaiknya lebih aktif mengajak dan melibatkan rekan kerja agar bekerjasama dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga tidak memberatkan salah satu Guru saja.
4. Penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau menganalisis fenomena masalah yang sama, penulis memberikan saran agar memperhatikan *research* yang ada pada subyek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keadaan dan kondisi lapangan pada saat penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penulis menyarankan agar memperhatikan alat analisis data yang akan digunakan, sebaiknya gunakan alat analisis yang tepat dan sesuai dengan fenomena masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksoni, F., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Kreatif Sebagai Variabel Intervening Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru (Studi Pada Guru Sma Negeri Di Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(1), 39-53..
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149-161.
- Edison Emren Dkk, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Febriana, dkk. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru TK-SD Pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 87-92.
- Fitriza, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kreativitas terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Islam Indonesia*, 18(2), 234-245.
- Gaol, J. L., & Sinaga, S. (2020). Sosialisasi Disiplin Kerja dan Sikap Inovatif dengan Kinerja Guru SMA Negeri 14 Medan. *Masyarakat Maju PKM Maju Uda*, 1(1), 25-30.
- Ghozali, Idham. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit Pustaka Cendekia
- Hasibuan, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- D, Hadian, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Kreatif-Inovatif Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(2), 137-48.
- Hadi, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Studi pada Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 22(2), 201-212.
- Hasibuan, (2019). Manajemen sumber daya manusia: edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 112** | Diki Rerdiana, Barin Barlian, Nita Fauziah Oktaviani ; *The Influence Of Human Resource Development ...*

- Heslina, R., Nurlina, R., & Asni, A. (2023). Perilaku kerja inovatif: Sebuah studi pada karyawan perusahaan multinasional di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(1), 1-18.
- Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1747-1754.
- Indriani, (2021). *Manajemen: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Isniar Budiarti, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Jansen Dalam Fitriza, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi Pada Karyawan PT. XYZ). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 54(2), 193-204.
- Kasim, M. I. (2020). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru Sd Inpres Samata Kabupaten Gowa. *Economics Bosowa*, 6(001), 200-212.
- Konadi, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru Smp Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 7(13), 21-29.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1), 44.
- Krismiati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurniawati, (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen Guru dan Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, (2020). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior: A Study on Teachers in Senior High Schools in South Sulawesi Province. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 3545-3550.
- Prasadja R (2018). *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Prasetyo, (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi*, 35-45.
- Priliantari, F. S., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SLB Negeri Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 94-102.
- Rasdi, M. I. (2021). Hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SDN Kota Bengkulu. [Tesis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu].
- Setyowati, D., & Etikariena, A. (2019). Perilaku Kerja Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 26(2), 201-212.
- Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Lubuk Sikaping. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 111-122.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, & Erwin, A. (2019). Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 28(2), 171-180.
- Triatmoko, D., & Yuniawan, A. (2018). Peningkatan Sumber Daya Inovatif untuk Mendukung Daya Saing Bangsa. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 27(1), 139-154.
- T, Sumarni, ..(2018) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di Smk Kemala Bhayangkari 1 Waru Sidoarjo Melalui Mediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 18 (2), 20-26..
- Tahta Rizki dkk, (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Koto Kampar Hulu. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 9(1), 1-14.
- Prasadja Ricardianto (2018). *Human Capital Management*. In Media, Bogor.

- Utami, D. A., & Kamal, S. (2023). Perilaku kerja inovatif: Sebuah studi pada karyawan perusahaan rintisan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(1), 1-18.
- Windiarsih, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Perilaku Proaktif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Islam Indonesia*, 17(2), 187-202.
- Winola, O. R., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Dimediasi Oleh Perilaku Kerja Inovatif (Studi pada Guru SMA Negeri 1 Klaten). *Diponegoro Journal of Management*, 12(3).