

PENGARUH PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA GURU DI BIMBINGAN BELAJAR RUMAH PRIVATE KINO

Ayu Suherman¹; Mukran Roni²

Universitas Bina Darma, Kota Palembang¹²

Email : ayu.suherman09@gmail.com¹; mukranroni@binadarma.ac.id²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang mempunyai pengaruh penting dalam mencapai tujuan utama dalam suatu organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia yang unggul akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja guru di rumah privat Kino. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, dan jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah 30 orang guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja guru di rumah privat Kino. Selain itu, terdapat beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kompetensi, motivasi, penguatan, dan gaya kepemimpinan. Variabel-variabel ini mungkin mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dan dapat memberikan wawasan tambahan yang berharga jika dimasukkan dalam penelitian di masa depan.

Kata kunci : Profesionalisme; Kinerja Guru

ABSTRACT

Human resources are the main key that have an important influence in achieving the main goals in an organization. Thus, superior human resources will be a determining factor in the success of the organization in the future. This research aims to determine whether there is a significant influence of human resource professionalism on teacher performance in Kino home tutoring. Data collection was carried out using a simple linear regression method, and this type of research is quantitative research with saturated sampling techniques. The population involved in this research was 30 teachers. The findings of this research indicate that there is a positive and significant influence of human resource professionalism on teacher performance in Kino home tutoring. Apart from that, there are several other variables that can influence teacher performance but are not included in this research, such as competence, motivation, reinforcement, and leadership style. These variables may have a significant impact on teacher performance and could provide valuable additional insights if included in future research.

Keywords : Professionalism; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sebagai tugas untuk mengemban misi, setiap instansi termasuk Bimbingan Belajar menetapkan tujuan yang ingin dicapai sebagai pedoman utama. Tujuan utama dari sebuah lembaga Bimbingan Belajar yaitu melaksanakan sebuah layanan yang

optimal ditujukan bagi seluruh murid yang menjadi bagian dari komunitasnya. Sebab itulah, pentingnya kontribusi dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya tidak dapat dipandang remeh. Kualitas SDM yang unggul akan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan masa depan organisasi. Dalam sebuah studi oleh (Hanibe et al, 2018) ditekankan bahwa profesionalisme merupakan poin terdepan yang diutamakan untuk memberikan dampak terhadap kesuksesan organisasi atau perkumpulan di era yang semakin kompleks ini.

Profesionalisme adalah perlombaan dari individual suatu profesi dalam melaksanakan tugasnya secara benar dan baik juga berkomitmen dalam mengembangkan ilmu dan keahlian dari profesi yang diambil (Pane et al, 2021). Saat ini banyak organisasi ataupun perusahaan yang mengharapkan para karyawannya lebih kreatif dan inovatif, dengan mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai upaya seperti adanya tahapan rekrutmen, pelatihan yang kompetitif, serta upaya meningkatkan pendidikan dan kepuasan karyawan. Dengan dimilikinya pengelolaan SDM yang baik, maka harapannya akan mampu menunjang perkembangan organisasi menuju arah yang lebih baik lagi (Andriani, 2015).

Kinerja guru memegang peran krusial dalam evolusi sebuah pendidikan. Setiap individu di dalamnya harus mampu mencapai kinerja optimal untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas serta kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya memiliki dampak signifikan terhadap arah dan kemajuan tempat pendidikan. Riniwati (2016) menjelaskan bahwa kinerja tidak sekadar merujuk pada hasil kerja, namun juga mencakup proses dan perilaku yang diperlihatkan dalam meraih tujuan pekerjaan. Demikian juga, Kasmir (2016) menyatakan terkait sistem kerja yang merupakan perilaku dan hasil usaha yang telah dipenuhi pada saat terselesaikannya berbagai macam tanggung jawab sesuai dengan kewajiban kerja dalam suatu masa tertentu.

Penilaian kinerja menjadi instrumen penting dalam mengevaluasi dan memastikan kesesuaian antara pencapaian individu dengan tujuan organisasi. Proses penilaian ini bukan hanya sebatas pengukuran hasil akhir, tetapi juga mengamati bagaimana individu mencapai hasil tersebut. Selain itu, penilaian kinerja juga memainkan peran dalam mengidentifikasi potensi dan kelemahan karyawan, memberikan landasan untuk pengembangan lebih lanjut. Kinerja karyawan tidak hanya

mencerminkan kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan strategi untuk meningkatkan kinerja, seperti penyediaan pelatihan dan insentif yang sesuai. Dengan begitu, organisasi dapat mencapai tujuan mereka sambil membentuk susana kerja yang berdaya saing dan produktif.

Kinerja tidak hanya sekadar mencerminkan implementasi program-program dan kegiatan organisasi, tetapi juga menjadi cerminan dari efektivitas pengelolaan sumber daya dalam upaya memenuhi visi dan misi serta tujuan yang telah direncanakan. Hal ini mencakup sejauh mana setiap langkah strategis yang diambil telah menghasilkan dampak yang diharapkan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dr. Kompri, M.Pd.I (2020), menekankan bahwa hasil kerja bisa diukur melalui pengamatan saat karyawan mampu memenuhi tanggung jawabnya sebagai tanda keberhasilan sesuai dengan capaian sebuah lembaga. Dalam konteks ini, pentingnya adanya tolak ukur keberhasilan menjadi jelas, karena tanpa standar yang jelas, penilaian terhadap kinerja individu atau organisasi akan sulit dilakukan. Oleh karena itu, penentuan standar keberhasilan menjadi langkah krusial dalam proses evaluasi kinerja, memungkinkan organisasi untuk memantau dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan demi mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang.

Penilaian kinerja didasarkan pada sebuah faktor utama sebagai upaya untuk memajukan suatu lembaga secara efektif dan efisien. Mayoritas sebuah perusahaan akan berharap kepada semua karyawan agar memiliki daya kerja yang baik. Hal ini diharapkan agar semua karyawan yang memiliki daya kerja tinggi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kemajuan lembaga.

Merujuk pada penjelasan di atas, disimpulkan bahwa kinerja tenaga pengajar merupakan capaian kerja yang telah dilakukan oleh tenaga pengajar dalam suatu lembaga Pendidikan sesuai dengan tupoksi dan pembagian tugas yang telah diberikan oleh lembaga sebagai usaha untuk menuju visi, misi, dan tujuan Lembaga terkait. Kinerja ini harus dicapai secara sah dan profesional tidak boleh melewati asas hukum dan perlu menyesuaikan dengan etika. Daya kerja tenaga pengajar dapat dilihat dari beban kewajiban dalam menjalankan amanah sesuai dengan jabatan yang diampuhnya sesuai dengan kepribadiannya. Dengan kata lain, hasil kerja tenaga pengajar merupakan hasil kerja yang ditimbulkan dari bagian kognitif, psikomotorik, dan afektif yang

diterapkan pada saat menjalankan kewajibannya sesuai jabatannya. Hal ini dapat dilihat melalui perbuatan tingkah laku, penampilan dan hasil capaian kerja yang dapat diamati secara langsung.

Lembaga bimbingan belajar merupakan sebuah usaha untuk membantu memberikan sebuah arahan atau masukan yang diberikan secara langsung dari tenaga pengajar kepada muridnya dengan tujuan memenuhi target berupa berhasilnya mencapai nilai yang maksimal. Dengan kata lain, bimbingan belajar adalah sebuah periodisasi dalam memberikan dorongan dari tenaga pengajar kepada murid dengan cara mengembangkan kondisi belajar yang kondusif dan menumbuhkan keterampilan siswa agar dapat mengatasi kesulitan belajar yang mungkin dihadapinya sehingga mencapai hasil belajar yang optimal.

Rumah *Private* Kino adalah sebuah lembaga bimbingan belajar yang berfokus pada persiapan untuk tes Kedinasan dan tes persiapan kerja. Didirikan pada tahun 2005, Rumah *Private* Kino awalnya berdiri sebagai layanan bimbingan konseling psikologi yang khusus menangani persiapan untuk tes masuk POLRI, TNI, Sekolah Kedinasan, dan BUMN. Dengan berjalannya waktu, Rumah *Private* Kino telah mengalami perkembangan yang signifikan dan berhasil memperluas cakupannya. Saat ini, Rumah *Private* Kino dikenal sebagai pusat bimbingan dan konsultasi yang bukan hanya berfokus pada aspek pengetahuan kognitif, tetapi juga meliputi pengembangan mental, ideologi, dan karakter.

Rumah *Private* Kino menyediakan berbagai program yang dirancang untuk membantu siswa mempersiapkan diri secara menyeluruh untuk menghadapi tes-tes penting tersebut. Program-program ini mencakup bimbingan intensif dalam mata pelajaran yang diujikan, latihan soal, simulasi ujian, serta strategi menghadapi tes. Selain itu, Rumah *Private* Kino juga memberikan layanan konsultasi yang berfokus pada pengembangan mental dan karakter, membantu siswa membangun kepercayaan diri, disiplin, dan etos kerja yang kuat. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, Rumah *Private* Kino telah membantu ribuan siswa mencapai impian mereka untuk masuk ke institusi Kedinasan, TNI, POLRI, dan perusahaan BUMN.

Lembaga ini terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan persyaratan tes, memastikan bahwa materi dan metode pengajaran yang diberikan selalu relevan dan efektif. Para pengajar dan konselor di Rumah *Private* Kino adalah

profesional yang berpengalaman dan berdedikasi, yang tidak hanya menguasai bidang akademik, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang aspek psikologis dan karakter yang diperlukan untuk sukses dalam tes-tes tersebut. Rumah *Private* Kino tidak hanya bertujuan untuk membantu siswa lulus ujian, tetapi juga untuk membentuk individu yang tangguh, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Dengan pendekatan holistik yang menggabungkan bimbingan akademik dengan pengembangan mental dan karakter, Rumah *Private* Kino berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang komprehensif dan bermakna bagi setiap siswa yang bergabung.

Rumah *Private* Kino memiliki Basecamp atau asrama belajar yang dibuat agar dapat memberikan pengetahuan belajar yang komprehensif dan nyaman bagi para siswanya. Siswa dapat belajar sambil menginap di asrama ini, yang telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas memadai serta alat belajar yang nyaman. Fasilitas tersebut mencakup ruang belajar yang modern, perpustakaan dengan koleksi buku yang luas, akses internet, serta area rekreasi untuk menunjang keseimbangan antara belajar dan beristirahat. Kehadiran asrama belajar di Rumah *Private* Kino ini memberikan lingkungan yang kondusif untuk belajar, memungkinkan siswa untuk fokus dan mendalami materi tanpa gangguan. Dengan dukungan fasilitas ini, metode belajar di Rumah *Private* Kino menjadi lebih efektif dan optimal, memberikan siswa kesempatan untuk belajar secara intensif dan terstruktur. Selain itu, asrama belajar dapat menunjang peningkatan kemampuan bagi siswa untuk meningkatkan kemandirian, disiplin, dan kemampuan sosial melalui interaksi dengan teman-teman sebayanya dalam suasana yang mendukung.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi dan wawancara yang telah dilaksanakan pada Januari 2024 dengan bagian tenaga pengajar dan bagian psikolog di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino, kota Palembang. Dari hasil observasi dan wawancara tersebut, teridentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja guru, yang sebagian besar berkaitan dengan aspek profesionalisme. Terdapat sebuah masalah yang muncul dalam proses penelitian yaitu berupa minimnya sikap disiplin di kalangan guru, dimana beberapa guru sering datang terlambat, memulai dan mengakhiri pembelajaran tidak tepat waktu, serta menunjukkan pengelolaan kelas yang kurang optimal.

Profesionalisme guru tidak hanya dilihat dari kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga dari cara mereka mengelola kelas dan menerapkan strategi pembelajaran. Sayangnya, banyak guru di Rumah *Private* Kino yang masih menggunakan metode pengajaran konvensional, tanpa upaya untuk mengadopsi strategi baru yang lebih interaktif dan efektif.

Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan keinginan untuk mengembangkan diri dalam profesi mereka. Sikap ini sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran, karena model dalam proses pembelajaran yang diterapkan harus memiliki daya inovasi yang tinggi dan harus disesuaikan dengan kebutuhan siswa sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Masalah lain yang ditemukan adalah perilaku beberapa guru saat mengajar di Basecamp. Terkadang, beberapa guru lebih banyak bercanda dan bersenda gurau dengan siswa daripada fokus pada kegiatan pengajaran. Perilaku ini mencerminkan kurangnya profesionalisme dan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik. Sikap kurang memiliki profesionalisme bukan hanya menghambat proses pembelajaran, akan tetapi dapat memberikan dampak negative terhadap kurangnya motivasi dan semangat belajar siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang tidak kondusif.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru sangat signifikan. Profesionalisme yang tinggi mencakup komitmen terhadap tugas, etika kerja yang kuat, keinginan untuk terus belajar dan berkembang, serta kemampuan untuk menerapkan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif. Guru yang profesional mampu mengelola kelas dengan baik, memanfaatkan waktu secara efisien, dan menciptakan suasana belajar yang positif dan produktif. Sebaliknya, kurangnya profesionalisme dapat menghambat proses pembelajaran dan berdampak negatif pada hasil belajar siswa.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Profesionalisme

Dalam sebuah perkumpulan atau organisasi, setiap pegawai diharuskan mempunyai sikap profesionalisme yang dimiliki juga dikerjakan oleh seorang professional. Rendy (2020) menegaskan, seorang profesional adalah seseorang yang mengerjakan pekerjaannya dengan keahlian dalam bidangnya dan memberikan semua yang dimiliki seperti ketertarikan, energi, juga waktunya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Profesionalisme ini mencakup komitmen untuk terus belajar dan meningkatkan

keterampilan, menjaga etika kerja, dan memberikan hal terbaik dalam setiap tanggung jawab yang dikerjakan. Dan oleh sebab itu, jika perusahaan memiliki pegawai yang aktif dan profesional, dengan ini akan sangat menolong suatu usaha untuk mencapai tujuannya secara tidak langsung, karena kinerja yang baik dari setiap individu akan berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

Profesionalisme menurut penjelasan dari Kurniawan (2015) yakni keterampilan dan kemampuan bekerja sesuai dengan tingkatan dan bidang masing-masing. Selain itu, profesionalisme juga berkaitan dengan kesesuaian antara kompetensi dari birokrasi dengan kebutuhan pekerjaan, dan terwujudnya kesesuaian antara keduanya adalah prasyarat dari terciptanya aparatur yang profesional.

Ini berarti kemampuan dan keahlian aparat mencerminkan tujuan serta arah yang hendak dicapai oleh organisasi. Sedangkan Sedarmayanti (2017) mendefinisikan profesionalisme merupakan seseorang yang mengetahui dengan baik bidang tanggung jawab dan tugasnya serta mempunyai pengalaman, kemampuan, pengetahuan, serta kemauan yang kuat untuk terus melakukan inovasi menuju kemandirian dan kemajuan. Mengacu pemaparan tersebut, maka bisa didapatkan kesimpulan bahwasanya profesionalisme sumber daya manusia yakni keahlian ataupun kehandalan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan setiap tugasnya sesuai dengan bidang pekerjaan atau profesi yang ditekuninya.

Kinerja Guru

Arti Guru sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, merupakan seorang pendidik profesional yang memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada, baik dalam pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah.

Guru adalah tenaga pengajar yang memiliki tugas mendidik dan mengajar siswanya di badan pendidikan. Di sekolah guru memiliki peran sebagai pengganti orang tua yang bertanggung jawab memberikan pendidikan kepada anaknya, dimulai dari mengajarkan apa yang tidak diketahui dan peran lainnya. Latifah dkk (2021:43) mengartikan guru adalah tenagapendidik dan memberikan pengajaran yang baik kepada siswanya. Memberikan materi pembelajaran yang komunikatif dan mudah di mengerti oleh siswa. Profesi yang mulia ini menjadi salah satu tanggung jawab seorang guru,

dengan adanya mentor yang berdedikasi yang tinggi maka dapat menjadikan peserta didik menjadi seorang yang mandiri, tekun, memiliki rasa cinta tanah air, dan pengetahuan umum yang luas. Guru adalah seorang yang harus memiliki keprofesionalan dalam mendidik, memberikan pengetahuan umum, membimbing, memberikan latihan, memberikan masukan juga ulasan kepada siswa.

Menurut Srisiska, dkk (2021), kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja mereka yang mencakup beberapa aspek penting. Kinerja ini berkaitan dengan kualitas kerja yang dihasilkan, tingkat tanggung jawab yang diemban, dan kejujuran dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kinerja guru juga mencakup kemampuan untuk bekerja tanpa mengabaikan faktor-faktor penunjang lainnya, seperti kolaborasi dengan rekan kerja, penggunaan metode pengajaran yang efektif, dan perhatian terhadap perkembangan individu siswa. Semua aspek ini bersama-sama menciptakan gambaran menyeluruh tentang seberapa baik seorang guru menjalankan perannya dalam mendidik dan membimbing siswa. (Dalam Satriadi, 2016) menguraikan tentang kinerja guru adalah untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi berdasarkan standar dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma yang sudah diterapkan. Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai auditor dari perusahaan/Kantor Akuntan Publik (KAP) selama ia bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Illanisa, N., et al. 2019:19).

Kinerja guru tidak hanya sekadar menunjukkan kecakapan dalam mengajar, tetapi juga merupakan fondasi yang membangun rasa percaya diri yang kuat bagi guru itu sendiri, serta dapat diakui oleh pihak lain. Menurut Yusrizal dkk (2015), kinerja guru melibatkan kemampuan dalam tiga aspek utama: kognitif, afektif, dan psikomotorik. Guru yang memiliki kinerja baik harus dapat memanfaatkan kemampuan ini dengan baik dalam penguraian persoalan yang timbul dalam kehidupan sehari-hari. Evaluasi terhadap kinerja seorang guru tidak hanya dilakukan berdasarkan hasil akhir dari pengajaran, tetapi juga dari cara berpikir, bertindak, dan memahami masalah yang dihadapi dalam konteks pembelajaran.

Kinerja guru juga dapat dilihat sebagai suatu capaian positif yang telah dilalui oleh guru sesuai dengan bidang mata pelajarannya, yang bekerja secara optimal guna mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan institusional dalam dunia pendidikan. Hal ini

sesuai dengan pendapat Hidayat & Khotimah (2021), yang menekankan bahwa seorang guru yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya mampu mengelola kelas dengan baik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menyiapkan bahan materi yang telah dipahaminya dengan baik, serta mampu menerapkannya secara efektif dalam proses pembelajaran. Kemampuan ini mencakup tidak hanya aspek akademis, tetapi juga kemampuan interpersonal, manajerial, dan berbagai keterampilan lainnya yang diperlukan untuk mengemban tugas sebagai seorang tenaga pengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu upaya untuk menjawab fenomena yang ada berdasarkan data. Proses analisis dalam penelitian deskriptif ialah menyajikan, menganalisis, dan menafsirkan. Bagian ini berisi desain penelitian, subjek / objek / sampel penelitian, definisi operasional, dan variabel pengukuran, teknik pengumpulan data / instrumen dan analisis data serta pengujian hipotesis. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang menciptakan gambaran atau deskripsi suatu keadaan secara obyektif dengan memakai angka, diawali dengan pengumpulan data, interpretasi data dan hasilnya. Penelitian ini dilaksanakan di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino. Ruang lingkup penelitian ini ialah pada variable – variable penelitian, dimana variable yang digunakan ialah profesionalisme sumber daya manusia dan kinerja dan guru. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) adalah kinerja guru dan variabel independen (X) adalah profesionalisme sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji validitas menyebarkan kuesioner sebanyak 18 pertanyaan di masing- masing variable. Hasil dari uji validitas dari variable X Profesionalisme Sumber Daya Manusia dan Y Kinerja Guru masing – masing dapat dinyatakan valid karena lebih dari r_{Tabel} yaitu 0,3610.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Terdapat 18 item pernyataan untuk variabel profesionalisme sumber daya manusia dan 18 item pernyataan untuk variabel kinerja guru. Hasil uji reliabilitas yang telah

dilakukan penelitian mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, semua variabel yang diuji dapat dianggap andal (reliable) dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam tahapan analisis berikutnya. Nilai Cronbach Alpha yang diperoleh tidak hanya memastikan konsistensi internal dari item-item yang diukur, tetapi juga memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat untuk menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya untuk analisis lanjutan.

Uji Normalitas

Dari hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai probabilitas atau Asym.Sig. Nilai ini dibandingkan dengan 0.05 (dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$). Berdasarkan output yang ada, nilai Sig tercatat sebesar 0.200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

Uji Linearitas

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari uraian hasil di atas, nilai Deviation from Linearity sebesar 0.449, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil dari analisis regresi linear, yakni :

1. Temuan dari analisis sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) adalah 24.847
2. Data koefisien regresi dari variabel Profesionalisme SDM (b) adalah 0,695
3. dan nilai thitung yakni 4.460 juga nilai signifikansi yaitu 0,000.

Oleh sebab itu ketetapan dari penjumlahan ini memiliki persamaan, yakni :

$$Y = 24.847 + 0,695X + e$$

Kesimpulan analisis regresi linear sederhana diuraikan, yakni:

Data konstanta (a) adalah 24.847 menunjukkan bahwa jika tidak ada penerapan profesionalisme sumber daya manusia, sebagai hasilnya nilai dari kinerja guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino Palembang adalah 24.847 dengan Koefisien Regresi(X) = 0,695

Uraian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada nilai Trust akan meningkatkan nilai partisipasi sebesar 0,695. Koefisien regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y.

Dengan kata lain, peningkatan profesionalisme sumber daya manusia, yang mencakup kemampuan SDM, kualitas SDM, sarana dan prasarana yang memadai, jumlah SDM yang cukup, teknologi informasi yang baik, dan keandalan yang tinggi, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Uji Korelasi (r) dan Analisis Determinasi (R²)

Dengan ini *output* perhitungan dapat dilihat bahwa temuan korelasi (r) dari penelitian ini adalah 0,644 yang berarti pengaruh Profesionalisme (X) terhadap Kinerja guru (Y) pada bimbingan belajar Rumah *Private* Kino sebesar 41,5% dan berada pada kategori Moderat karena jauh lebih dari 0,33.

Uji t

Dapat dilihat dari table diatas bahwa data F sebesar 19.894 dengan signifikansi 0,000 . Dengan ini menyatakan bahwa taraf signifikasni pada uji F <0,05. Dengan ini dapat dinyatakan variabel independen di penelitian ini yaitu Profesionalisme SDM (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa profesionalisme SDM memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilaksanakan oleh Rosmawati et al. (2020), Azini Fuad (2017), dan Diajeng Woro (2023), yang juga menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis frekuensi terhadap kuesioner yang telah dibagikan, diketahui bahwa variabel independen yaitu Profesionalisme Sumber Daya Manusia didominasi oleh jawaban "setuju" padasebagian besar pernyataan yang diajukan. Dari delapan belas pernyataan, persentase tertinggi terdapat pada pernyataan ke-7 yang menyatakan bahwa jumlah sumber daya manusia yang ada berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino. Berdasarkan pengamatan peneliti, masalah ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pimpinan setempat terhadap peralatan yang mendukung aktivitas karyawan. Sebagai contoh, papan tulis yang kotor dapat memperlambat proses pembelajaran antara gurudan siswa. Selain itu, absen untuk kelas baru yang belum disiapkan dengan nama-nama siswa terkadang tidak tersedia, yang m menyebabkan kekacauan dalam daftar hadir. Materi pembelajaran yang terlambat

dicetak juga menghambat proses pembelajaran yang efektif.

Penting untuk mencatat bahwa peningkatan kualitas layanan dan kinerja guru sangat bergantung pada pemanfaatan sarana dan prasarana yang optimal. Pimpinan perlu memberikan perhatian lebih pada pemeliharaan dan penyediaan fasilitas yang memadai agar dapat mendukung kegiatan belajar mengajar dengan baik. Perbaikan dalam aspek ini akan membantu meningkat.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino umumnya memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan materi pelajaran, masih ada ruang untuk meningkatkan metode pengajaran, khususnya melalui penggunaan gamifikasi. Penggunaan elemen permainan dalam pembelajaran dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi siswa, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja belajar mereka. Oleh karena itu, disarankan agar guru mendapatkan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengintegrasikan gamifikasi ke dalam metode pengajaran mereka. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan dinamis, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti, masalah ini terutama disebabkan oleh kurangnya pengetahuan guru dalam menggunakan elemen permainan dalam pembelajaran, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi siswa dalam belajar serta membantu mereka memahami materi dengan lebih baik. Selain itu, waktu yang dialokasikan untuk pembelajaran yang hanya dua jam sangat terbatas, sehingga guru harus memaksimalkan waktu tersebut untuk menyampaikan materi, membahas soal, dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk menjawab soal yang diberikan. Akibatnya, tidak banyak waktu tersisa bagi guru untuk menerapkan strategi pembelajaran yang lebih interaktif dan kreatif seperti gamifikasi. Hal ini menunjukkan perlunya pelatihan tambahan bagi guru dalam penggunaan elemen permainan dalam pembelajaran serta peninjauan kembali alokasi waktu agar dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan efektif.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan yakni profesionalisme SDM berdampak positif juga signifikan dengan kinerja guru di Bimbingan Belajar Rumah *Private* Kino. Temuan ini

menunjukkan bahwa peningkatan dalam profesionalisme sumber daya manusia, yang mencakup berbagai aspek seperti kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah yang memadai, teknologi informasi yang memadai, serta keandalan, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat profesionalisme sumber daya manusia, sehingga semakin meningkatkan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka di Bimbingan Belajar Rumah *Privat* Kino. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan profesionalisme sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal dan mendukung proses pembelajaran yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2018). Berbagai Metodologi Penelitian dalam Pendidikan dan Manajemen. Samata – Gowa: Gunadarma Ilmu.
- Atika, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Kemangkön Kabupaten Purbalingga. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
- Diajeng W, (2023). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Wilayah II Kota Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Sriwijaya Palembang. <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/625/263>
- Drs. Bintoro, M. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media. Gulo. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta : Grasindo
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Juliandi et al.. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi. Medan: UMSU PRESS. Karso. (2019). Keteladanan Guru Dalam Proses Pendidikan Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 382-397.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan : Rajagrafindo Persada.
- Riniwati, Hatsuko. (2016) . Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I, C). Bumi Aksara.
- Srisiska, Donni Juni. 2020. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta.
- Uno, H.B., Lamatenggo, N. 2007. Teori kinerja dan pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

GRAFIK, GAMBAR DAN TABEL

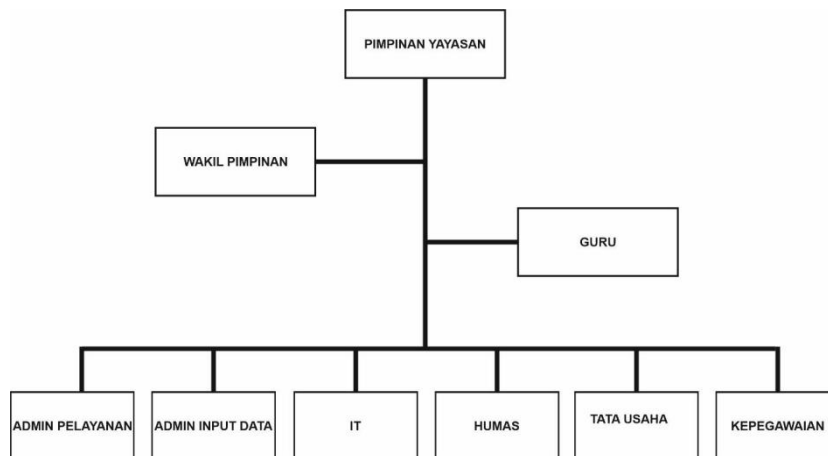
Tabel 1 Jadwal Kerja Gur

Jenis pekerjaan	Guru Kontrak Pagi Kontrak	Guru Sore	Staff Karyawan Kontrak Pagi	Staff Karyawan Kontrak Sore
Jam kerja / jadwal kerja	Jam : 08.00 – 16.00 Jadwal : Senin – Sabtu	Jam : 13.00 – 21.00 Jadwal : Senin – Sabtu	Jam : 08.00 – 16.00 Jadwal : Senin –Sabtu	Jam : 15.00 – 21.00 Jadwal : Senin –Sabtu

Tabel 2 Daftar Jumlah Guru

Jenis Pekerjaan	Populasi
Guru Matematika	11
Guru B. Indonesia	3
Guru B. Inggris	3
Guru MIPA	4
Guru Psikotes	4
Guru Pengetahuan Umum dan Wawasan Kebangsaan	5
Total	30

Gambar 1 Struktur Organisasi Privat Rumah Kino



Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X (Profesionalisme SDM)	0,897	Realibel
2	Y (Kinerja Guru)	0,940	Realibel

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.87513661
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.078
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.K * X.P	Between Groups	(Combined)	1785.417	17	105.025	2.254	.078
		Linearity	973.909	1	973.909	20.897	.001
		Deviation from Linearity	811.508	16	50.719	1.088	.449
	Within Groups		559.250	12	46.604		
	Total		2344.667	29			

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Coefficients ^a						
1	(Constant)	24.847	11.837		2.099	.045
	Profesionalisme SDM	.695	.156	.644	4.460	.000

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi (r) dan Analisis Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.394	6.997

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel Independen	t hitung	t table	sig	Inti Temuan
Profesionalisme SDM	4.460	1,701	0.000	thitung > ttable

Tabel 9 Uji Validitas

Uji Validitas variable X Profesionalisme				
No.	rHitung	rTabel	Standar	Keterangan
1	0,556	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
2	0,566	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
3	0,626	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
4	0,665	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
5	0,622	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
6	0,658	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
7	0,681	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
8	0,647	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
9	0,569	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
10	0,854	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
11	0,863	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
12	0,495	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
13	0,494	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
14	0,591	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
15	0,736	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
16	0,625	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
17	0,610	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
18	0,657	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
Uji Validitas variable Y Kinerja Guru				
No.	rHitung	rTabel	Standar	Keterangan
1	0,641	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
2	0,666	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
3	0,713	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
4	0,754	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
5	0,850	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
6	0,768	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
7	0,760	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
8	0,624	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
9	0,657	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
10	0,761	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
11	0,796	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
12	0,657	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
13	0,729	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
14	0,665	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
15	0,770	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
16	0,756	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
17	0,643	0,3610	rHitung > rTabel	Valid
18	0,758	0,3610	rHitung > rTabel	Valid