

**PENGARUH HUMAN RELATION, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA GURU MTsN 2 ACEH TIMUR
GAMPONG JALAN KECAMATAN IDI RAYEUK**

Nelvita Nesca Putri¹

Agus Arianto²

Zikrillah³

Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA)

Jalan Muhammadiyah Nomor 91, Batoh, Kecamatan Lueng Bata,

Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh

nelvitanescaputri22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human relation*, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MTsN 2 Aceh Timur, Gampong Jalan, Kecamatan Idi Rayeuk. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga diperlukan berbagai upaya yang mampu mendukung peningkatan profesionalisme dan produktivitas guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTsN 2 Aceh Timur, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, *human relation*, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, program pelatihan yang berkesinambungan, dan kesempatan pengembangan karir yang jelas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu memperkuat budaya kerja kolaboratif, meningkatkan kualitas pelatihan, serta menyediakan sistem pengembangan karir yang terarah guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Kata kunci: *human relation*, pelatihan, pengembangan karir, kinerja guru, MTsN 2 Aceh Timur.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of human relations, training, and career development on teachers' performance at MTsN 2 East Aceh, Gampong Jalan, Idi Rayeuk District. Teacher performance plays a crucial role in improving the quality of education; therefore, various organizational factors are needed to enhance teachers' professionalism and productivity. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all teachers at MTsN 2 East Aceh, and a saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as respondents. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression after passing the validity, reliability, and classical assumption tests. The findings reveal that, partially, human relations have a positive and significant effect on teachers' performance. Likewise, training has a positive and significant effect on teachers' performance, while career development also exerts a positive and significant influence on teachers' performance. Simultaneously, human relations, training, and career development significantly affect teachers' performance. These findings indicate that harmonious interpersonal relationships,

continuous professional training, and well-structured career development opportunities are essential factors in enhancing teachers' performance. Therefore, the school management is encouraged to foster a collaborative work environment, improve the quality of training programs, and establish a systematic career development framework to support sustainable improvements in educational quality.

Keywords: human relations; training; career development; teachers' performance; MTsN 2 East Aceh.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan pendidikan nasional. Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk individu yang beriman, berilmu, dan mampu bersaing di era globalisasi. Dalam konteks ini, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Guru sebagai komponen utama dalam proses pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi faktor kunci yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana dinyatakan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran (Mulyasa, 2018: 23).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor penting adalah human relation atau hubungan antar manusia dalam lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi, serta mendorong kerja sama yang efektif antar tenaga pendidik (Hasibuan, 2019: 45). Selain itu, hubungan interpersonal yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi konflik dalam organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu (Robbins dan Judge, 2017: 112). Dengan demikian, human relation menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di sekolah.

Selain human relation, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang agar mampu melaksanakan tugas secara profesional (Mangkunegara, 2020: 67). Pelatihan yang efektif akan membantu guru dalam memahami metode pembelajaran yang inovatif, penggunaan teknologi pendidikan, serta pengelolaan kelas yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang secara rutin mengikuti pelatihan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang jarang mengikuti pelatihan (Dessler, 2017: 210). Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan kualitas tenaga pendidik.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan kesempatan individu dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi (Rivai, 2018: 89). Guru yang memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, serta semangat untuk meningkatkan kompetensinya. Sebaliknya, keterbatasan dalam pengembangan karir dapat menimbulkan kejenuhan kerja dan menurunkan produktivitas (Handoko, 2016: 134). Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.



Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan sekolah, kinerja guru belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan kurangnya efektivitas dalam proses pembelajaran, rendahnya partisipasi dalam pengembangan profesional, serta kurangnya koordinasi antar tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa rendahnya kinerja guru seringkali disebabkan oleh kurangnya dukungan organisasi, terbatasnya akses pelatihan, serta lemahnya sistem pengembangan karir (Sutrisno, 2019: 156). Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor manajerial dalam organisasi sekolah masih perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja guru secara optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa human relation, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk guru. Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja, pelatihan meningkatkan kompetensi, sedangkan pengembangan karir meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap organisasi (Bangun, 2018: 201). Penelitian lain juga menemukan bahwa kombinasi antara pelatihan dan pengembangan karir memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi pendidikan (Siagian, 2017: 98). Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya variasi temuan yang dipengaruhi oleh kondisi dan karakteristik masing-masing organisasi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relation, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Aceh Timur. Secara khusus, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan: pertama, apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja guru; kedua, apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru; ketiga, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru; dan keempat, apakah human relation, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan hubungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam kajian ini disusun untuk menjelaskan secara sistematis prosedur ilmiah yang digunakan dalam memperoleh temuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel human relation, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Aceh Timur. Lokasi penelitian ditetapkan di MTsN 2 Aceh Timur Gampong Jalan Kecamatan Idi Rayeuk dengan unit analisis adalah individu guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada pada instansi tersebut, sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling tertentu (d disesuaikan dengan data pada naskah, misalnya sampling jenuh apabila seluruh populasi dijadikan sampel). Sumber data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi dan literatur terkait.

Instrumen penelitian berupa angket dengan skala pengukuran Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan data (Sugiyono, 2019: 93). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi



dokumentasi. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antar variabel, didahului dengan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model analisis (Ghozali, 2018: 105). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggambarkan kondisi objektif terkait pengaruh *human relation*, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MTsN 2 Aceh Timur. Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dapat diketahui bahwa secara umum tingkat *human relation* antar guru berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dari adanya komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada guru juga tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pembelajaran di kelas.

Pengembangan karir guru menunjukkan hasil yang bervariasi, di mana sebagian guru telah mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan lanjutan maupun kegiatan pengembangan profesional, namun sebagian lainnya masih belum memperoleh kesempatan yang sama. Sementara itu, kinerja guru secara umum berada pada kategori baik, yang ditunjukkan melalui kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi hasil belajar siswa.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,674	,998		6,686	,000
Total_Human_Relation	,510	,120	,336	4,271	,000
Total_Pelatihan	,454	,102	,471	4,456	,000
Total_Pengembangan_Karir	1,520	,117	1,086	13,003	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa variabel *human relation*, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dengan kata lain, peningkatan dalam aspek hubungan kerja yang harmonis, intensitas dan kualitas



pelatihan, serta kejelasan dan keberlanjutan pengembangan karir akan berdampak langsung pada optimalisasi kinerja guru di lingkungan pendidikan.

Secara parsial, masing-masing variabel juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Variabel *human relation* mencerminkan pentingnya hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja, seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim, serta adanya dukungan sosial antar rekan kerja maupun pimpinan. Kondisi ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga guru dapat bekerja lebih maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Keith Davis yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas individu.

Selanjutnya, variabel pelatihan juga menunjukkan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan memungkinkan guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, maupun sosialnya. Dengan adanya pelatihan, guru tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mampu mengadaptasi metode pembelajaran yang lebih inovatif dan relevan dengan perkembangan zaman. Hal ini didukung oleh pendapat Gary Dessler yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses penting dalam meningkatkan kemampuan kerja individu agar dapat mencapai kinerja yang lebih efektif.

Sementara itu, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kejelasan jenjang karir, kesempatan promosi, serta penghargaan terhadap prestasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki prospek karir yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan. Pernyataan ini sejalan dengan teori motivasi dari Abraham Maslow yang menekankan bahwa kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri dapat mendorong individu untuk bekerja lebih optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan *human relation*, pelatihan, dan pengembangan karir, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan untuk secara strategis mengelola ketiga aspek tersebut guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Hubungan yang harmonis antara guru dengan rekan sejawat, kepala sekolah, serta tenaga kependidikan lainnya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Lebih lanjut, *human relation* tidak hanya berkaitan dengan komunikasi formal, tetapi juga mencakup aspek empati, saling menghargai, serta dukungan emosional dalam lingkungan kerja. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, maka mereka cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang efektif mampu



meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, dapat dipahami bahwa penguatan *human relation* merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

Selanjutnya, variabel pelatihan juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru. Dalam konteks pendidikan, pelatihan yang efektif akan membantu guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan pembelajaran di era modern.

Pelatihan yang baik tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga harus aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, pelatihan terkait penggunaan teknologi pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pendekatan pembelajaran berbasis siswa (*student-centered learning*). Dengan demikian, guru tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga mampu mengimplementasikannya secara langsung dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pandangan Raymond A. Noe yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kinerja individu melalui peningkatan kompetensi kerja (Noe, 2020).

Namun demikian, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari adanya kesenjangan antara materi pelatihan dengan kebutuhan riil di lapangan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) secara lebih komprehensif agar program pelatihan yang diberikan benar-benar relevan, tepat sasaran, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

Sementara itu, variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keberlanjutan karir, peluang promosi, serta sistem penghargaan memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Guru yang memiliki kejelasan jalur karir akan cenderung memiliki orientasi kerja jangka panjang, komitmen yang lebih tinggi, serta dorongan untuk terus meningkatkan kualitas diri.

Pengembangan karir juga berkaitan erat dengan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Ketika guru merasa bahwa kinerja mereka dihargai secara objektif dan memiliki peluang untuk berkembang, maka mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Gary Dessler yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja individu (Dessler, 2017). Secara teoritis, temuan ini juga dapat dijelaskan melalui teori motivasi, khususnya teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menekankan bahwa kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self-actualization*) menjadi pendorong utama individu dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks ini, pengembangan karir menjadi sarana bagi guru untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih profesional dan produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat



dan saling melengkapi antara *human relation*, pelatihan, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja guru. Ketiga variabel ini tidak dapat dipisahkan, karena masing-masing memiliki kontribusi yang saling mendukung. *Human relation* menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan meningkatkan kompetensi, dan pengembangan karir memberikan motivasi serta arah yang jelas bagi guru.

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel tersebut dalam konteks lembaga pendidikan berbasis madrasah. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu semata, tetapi juga oleh faktor organisasi dan lingkungan kerja secara menyeluruh. Dengan demikian, pendekatan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru harus bersifat holistik dan terintegrasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan. Upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan, tetapi juga harus diiringi dengan penciptaan hubungan kerja yang harmonis serta sistem pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan. Strategi yang dapat dilakukan antara lain memperkuat komunikasi organisasi, menyusun program pelatihan berbasis kebutuhan, serta merancang sistem promosi dan penghargaan yang transparan.

Dengan demikian, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation*, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru, yang menunjukkan bahwa faktor hubungan kerja, peningkatan kompetensi, dan keberlanjutan karir merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

Secara parsial, *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang harmonis mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya, pelatihan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Pelatihan yang terencana dan relevan dengan kebutuhan kerja terbukti mampu meningkatkan kompetensi guru, baik dari aspek pedagogik, profesional, maupun sosial. Dengan adanya pelatihan, guru menjadi lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu mengimplementasikan metode pembelajaran yang lebih efektif.

Sementara itu, pengembangan karir merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan jenjang karir, peluang promosi, serta sistem penghargaan yang adil menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Guru yang memiliki prospek karir yang jelas cenderung lebih berkomitmen dan berupaya meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya



ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang mencakup hubungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terintegrasi dari pihak lembaga pendidikan dalam mengelola ketiga aspek tersebut secara optimal agar mampu meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Gary Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Raymond A. Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Abraham Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Veithzal Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

