

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 UNGGUL DARUL IMARAH
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

FAULA ANGGRAINI
2002120122



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAULA ANGGRAINI
NPM : 2002120122

• Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 UNGGUL
DARUL IMARAH KABUPATEN
ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

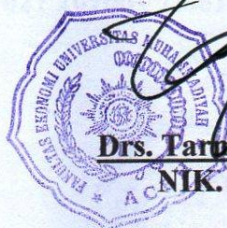
Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Fardizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAULA ANGGRAINI
NPM : 2002120122

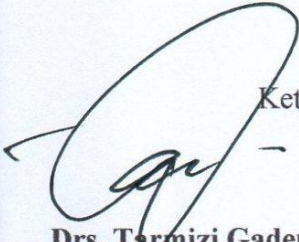
Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 UNGGUL
DARUL IMARAH KABUPATEN
ACEH BESAR**

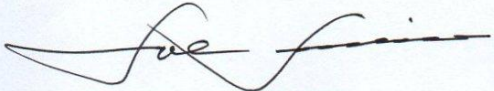
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 15 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

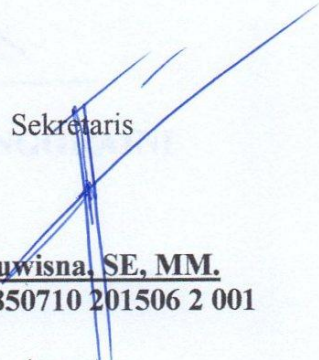
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota


Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

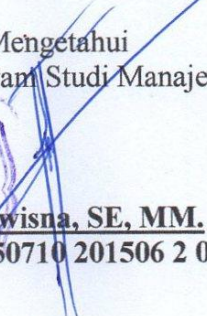
Sekretaris


Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 26 Juli 2024

Yang Menyatakan



METERAI
TEMPEL

5AD37ALX236310615

FAULA ANGGRAINI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Faula Anggraini

NPM : 2002120122

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 UNGGUL DARUL IMARAH KABUPATEN ACEH BESAR

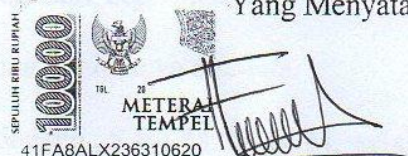
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 26 Juli 2024

Yang Menyatakan



FAULA ANGGRAINI

KATA PEGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan nikmat rahmat, hidayah, terutama kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar ”. Tak lupa shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang seperti sekarang ini.

Penulis menyadari banyak pihak yang membantu dan ikut serta berkontribusi memberikan dukungan serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam penyusunan skripsi ini. Penulis pun telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan banyak terima kasih dengan ketulusan hati dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda Fuadi dan Ibunda Erna yang telah membesarkan, mendidik, dan mencurahkan limpahkan kasih sayang, doa, cinta, nasehat, dan dukungan baik dari segi moral maupun dari segi materil yang lebih dari cukup untuk keberhasilan penulis guna terciptanya cita-cita.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Tuwisna, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Pembimbing pertama Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si. selaku Kepala Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S.E., M.Si. selaku Pembimbing kedua saya yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh Guru SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan data penelitian hingga bisa disusunnya skripsi ini.
8. Kepada seluruh rekan seperjuangan suwarni dan rifka terimakasih atas hal yang tidak bisa dibalaskan dengan nominal.
9. Teman, kerabat, dan sahabat yang tidak bisa sebutkan satu persatu.
10. Diri sendiri karena tidak memilih menyerah dan enggan mengaku kalah dalam keadaan sesulit apapun selama penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. memberikan pahala yang berlimpah atas segala bentuk bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Selain itu, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dari berbagai

kalangan terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasnya di kemudian hari. Aamiin ya Rabbal Alamin.

Banda Aceh , 28 April 2024

Faula Anggraini

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pelatihan	8
2.1.1.1 Definisi Pelatihan.....	8
2.1.1.2 Manfaat Pelatihan	9
2.1.1.3 Indikator Pelatihan.....	10
2.1.2 Pengembangan Karir	11
2.1.2.1 Definisi Pengembangan karir.....	11
2.1.2.2 Manfaat Pengembangan Karir	12
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir	13
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3.1 Definisi Kinerja.....	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.1.3.4 Indikator Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Sebelumnya	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Hipotesis	21
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
3.1 Desain Penelitian.....	23
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	23
3.1.2 Jenis Penelitian	23
3.1.3 Horizon Waktu	23
3.1.4 Unit Analisis	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	25
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.5 Teknik Analisis Data	27

3.6	Pengujian Data	28
3.6.1	Uji Validitas.....	28
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	28
3.6.3	UjiAsumsi Klasik	29
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	29
3.6.3.2	Uji Multikolinieritas	29
3.6.3.3	Uji Heterokedastisitas	30
3.7	Pengujian Hipotesis.....	30
3.7.1	Uji t	30
3.7.2	Uji F	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	32
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1	Visi dan Misi Sekolah SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah	33
4.2	Hasil Penelitian	33
4.2.1	Karakteristik Responden.....	34
4.2.2	Pengujian Data.....	36
4.2.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	37
4.2.4	Pengujian Asumsi Klasik.....	41
4.2.4.1	Uji Normalitas.....	41
4.2.4.2	Uji Multikolinieritas	42
4.2.4.3	Uji Heterokedastisitas	43
4.2.5	Pengujian Hipotesis	43
4.2.6	Analisis Kolerasi.....	46
4.3	Pembahasan Penelitian.....	50
4.3.1	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru	48
4.3.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja guru	48
4.3.3	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja guru ..	49
4.4	Implikasi Hasil Penelitian	49
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Saran.....	51
	DAFTAR PUSTAKA	53
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahul	19
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2	Skala Likert	26
Tabel 3.2	Operasional Variabel	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2	Usia Responden	34
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	35
Tabel 4.4	Lama Masa Kerja Responden	35
Tabel 4.5	Uji Validitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 4.6	Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	37
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Pelatihan kerja	39
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Pengembangan karir	40
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolineritas	42
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Berganda	44
Tabel 4.12	Hasil Uji t (Uji parsial	45
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Simultan	46
Tabel 4.14	Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	41
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas.....	43

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI 1 UNGGUL DARUL IMARAH
KABUPATEN ACEH BESAR**

FAULA ANGGRAINI
NPM : 2002120122

Pembimbing 1 : Dr. Tuwisna, S.E., M.M.
Pembimbing 2 : Sulfitra, S.Si, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah. Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 72 responden. Metode pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dengan pengukuran skala likert sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah. Secara simultan Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah. Dapat disimpulkan bahwa besaran R^2 adalah 0,786 atau 78,6%. Sedangkan 21,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi/perusahaan, lembaga pendidikan dan individu (sedarmayanti, 2016) . Lembaga pendidikan seperti sekolah dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Tentu hal ini bukan pekerjaan yang mudah dan tidak memerhatikan aturan-aturan pelaksanaannya. Sekolah sebagai sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pengembangan SDM pasti dalam menjalankan kinerja kelembagaannya harus memerhatikan banyak hal, antara lain tujuan sekolah, kebijakan yang lahir dalam sistem sekolah, perencanaan SDM dalam suatu sekolah, prosedur kerja, pengembangan SDM, dan proses administrasi personel di sekolah tersebut (Kompri 2015:195)

Peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menuntut guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Artinya, agar kualitas anak didiknya meningkat, kualitas guru juga perlu ditingkatkan. Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, karena guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari orang tua, masyarakat, stakeholder, pemerintah dan juga karena guru tetap dianggap memiliki akuntabilitas atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa (Sanaky, 2005).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala potensinya. Salah satunya yaitu dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan karir

Adapun dengan pelatihan disekolah diharapkan untuk memiliki kesempatan memperoleh pengetahuan-pengetahuan baru sehingga pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kualitas dan profesinya dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Rachmawati (2018) dalam (Ali, 2020) menjelaskan bahwa: “Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi guru, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik,sesuai dengan standar yang dibutuhkan”.

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang (Hapsoro et al., 2022). sedangkan Menurut (Ratnasari, 2017) Pengembangan karir adalah serangkaian aktifitas kepegawaian yang membantu para guru untuk merencanakan karir masa depan mereka disekolah agar sekolah dan guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dalam mencapai pengembangan diri.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru adalah melalui pelatihan dan pengembangan karir pada guru SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar .Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntun guru untuk senantiasa melakukan berbagai pembinaan dan penyesuaian terhadap kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengelola dan mengembangkan proses pembelajaran peserta didik sehingga dapat menghasilkan pembelajaran yang efektif, siswa yang kreatif, cerdas dan inovatif. Tinggi rendahnya prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kompetensi guru yang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan dalam proses pengelolaan pembelajaran.

Ditetapkannya SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah sebagai lokasi dalam penelitian ini yang merupakan salah satu dari beberapa lembaga pendidikan formal yang dapat mendukung keberhasilan tujuan pendidikan nasional. Sekolah ini berlokasi di Jl. Soekarno Hatta km 3, Gampong Lampeuneurut, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar.SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah merupakan sekolah yang memiliki seorang pemimpin yang berwibawa, memiliki guru-guru yang sudah mengabdikan kurang lebih sepuluh tahun, dan memiliki siswa-siswi yang berprestasi baik dari segi akademik dan non akademik.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 15 November 2023 dengan 5 guru SMA Negeri 1 Darul Imarah diketahui bahwa sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akan tetapi, masih ada sebagian kinerja guru yang rendah antara lain: mengajar secara

monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran, masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran. Selain itu, ada pula guru yang tanpa adanya persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi hal yang seperti itu. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pelatihan guru.

SMA Negeri 1 Darul Imarah sudah melaksanakan kegiatan pengembangan karir terhadap guru. Namun, kegiatan pengembangan karir tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari sebagian guru kurang berminat mengikuti seminar pendidikan, sebagian guru acuh tak acuh terhadap program pengembangan karir, sebagian guru kurang menyadari tujuan dari program pengembangan karir tersebut. Dengan kurang maksimalnya kegiatan pengembangan karir tersebut, sehingga mengakibatkan kinerja guru yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan karir tersebut menurun. Terlihat dari sebagian guru yang masih ada datang terlambat, kurangnya pengetahuan guru terhadap pembuatan perangkat pembelajaran, masih ada sebagian guru yang bercerita sesama rekan kerja disaat jam belajar sedang berlangsung, kurangnya perhatian guru terhadap peserta didik, dan masih ada sebagian guru yang belum bisa menggunakan metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif dikelas.

Uraian diatas telah menjelaskan bagaimana pentingnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian pelatihan dan pengembangan

karir dalam sebuah sekolah sangat perlu diperhatikan agar tujuan yang hendak dicapai terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara Simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis dan menguji besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar

2. Untuk menganalisis dan menguji besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar
3. Untuk menganalisis dan menguji besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja guru. Temuan penelitian ini dapat memperkaya literatur akademis di bidang ini dan memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Manfaat bagi penulis dalam penelitian ini adalah peningkatan pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja guru di konteks pendidikan . Hal ini akan memperkaya pemahaman penulis tentang manajemen sumber daya manusia dan memberikan wawasan yang berharga dalam mengelola tenaga kerja, yang dapat diterapkan dalam pekerjaan atau penelitian di masa depan.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian dapat memberikan panduan praktis bagi manajemen pendidikan pada SMA Negeri 1 Darul Imarah serupa dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karir yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan menjadi salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Mondy (Ardanti & Rahardja, 2017) pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. Pelatihan memiliki tujuan dan fokus utama untuk membantu para pegawai mencapai keahlian dan keterampilan yang dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka di instansi dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang ada (Nursyahputri & Saragih, 2019).

Pelatihan bagi guru merupakan sebuah aktivitas pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta menciptakan sikap guru agar lebih baik dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya (Dusauw, 2016). Sedangkan Kasmir (2016:126) mengatakan Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku pegawai sesuai dengan yang diharapkan instansi.

Selain itu, Khan (Rachmawati, 2016) juga mengasumsikan bahwa pelatihan kerja sebagai usaha-usaha yang dilakukan instansi untuk meningkatkan

kinerja pegawai dengan cara memperbaiki pola pikir, mengubah perilaku, peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada intinya meningkatkan keahlian dan pengetahuan dapat dicapai melalui pelatihan yang dilakukan secara sistematis agar memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Lestari, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah sebuah aktivitas atau proses pembelajaran yang dilakukan instansi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap pegawai guna menunjang kinerja pegawai.

2.1.1.2 Manfaat Pelatihan

Pelatihan menjadi salah satu faktor penunjang yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai sebab pengetahuan dan keterampilan baru yang diterima pegawai menjadi amunisi baru dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Rivai dan Sagala (Siregar, 2021) membagi manfaat pelatihan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat Bagi Pegawai
 - a. Membantu pegawai dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara efektif.
 - b. Mendorong pegawai untuk mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - c. Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - d. Meningkatkan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap pegawai.
 - e. Membantu mengatasi rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat Bagi Instansi
 - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap positif terhadap orientasi profit.
 - b. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.
 - c. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja Instansi.
 - d. Membantu pengembangan Instansi.
 - e. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.

3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia antar grup dan individu
 - a. Meningkatkan komunikasi antar kelompok dan individu.
 - b. Menciptakan iklim yang baik untuk belajar, tumbuh, dan koordinasi.
 - c. Membantu dalam proses orientasi bagi pegawai baru dan transfer atau promosi bagi pegawai lama.
 - d. Membangun hubungan yang baik dalam kelompok.
 - e. Meningkatkan keterampilan interaksi dan interpersonal.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Maka ada beberapa indikator yang dijelaskan menurut Mangkunegara (2017:46) adalah sebagai berikut :

1. Instruktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik malukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disodialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Karir biasa dikaitkan dengan sebuah pekerjaan yang diinterpretasikan melalui pengalaman (posisi, wewenang, masa kerja) dan aktivitas yang dijalani nya semasa kerja. Karir membutuhkan adanya pengembangan agar seseorang mendapat lebih banyak pengetahuan, penguasaan, perubahan pola pikir, dan tingkah laku guna mencapai aktualisasi diri.

Menurut Rivai dan Sagala (Balbed, 2019) “karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya”. Lebih lanjut Stone (Fizia & Muttaqin, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan yang diidentifikasi adanya peningkatan status, tanggung jawab ataupun jabatan seseorang dalam suatu perusahaan. Permatasari (Suryadani, 2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan suatu upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan mempersiapkan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan.

Sedangkan Komang (Samuel, dkk., 2018) mendefinisikan pengembangan karir adalah peningkatan diri yang dilakukan oleh seorang guru untuk mencapai rencana karir nya dan peningkatan yang dilakukan oleh divisi personalia atau sumber daya manusia terhadap para guru untuk suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh sekolah pasti mengharapkan adanya umpan balik dari guru berupa kinerja yang baik sehingga pengembangan karir membutuhkan dukungan dari kedua belah pihak yakni sekolah dan guru

(Balbed & Ketut, 2019). Handoko (2008:123) mengemukakan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir.. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir yang sesuai dengan rencana karir yang mereka miliki di masa mendatang. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan suatu jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai potensial yang akan mengisi posisi-posisi yang kosong pada waktu mendatang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi peningkatan status yang dialami oleh guru melalui jalur karir yang ada guna mencapai rencana karir nya dan suatu usaha yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja guru pada masa mendatang.

2.1.2.2 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2016:260) mengatakan bahwa bagi pegawai pengembangan karir sangat mereka harapkan karena bermanfaat untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Sedangkan menurut Samsudin dalam Muspawi (2010: 121) menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan pegawai. Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan pegawai yang dapat disumbangkan pada organisasi.
2. Meningkatkan suplai pegawai yang berkemampuan. Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan pegawai dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan jelas akan menguntungkan organisasi.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Adapun menurut Handoko (2008:131) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Latar belakang Pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Indikator pelatihan adalah mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum, berperan aktif dalam mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), mengikuti pelatihan pembuatan program pengajaran, mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), mengikuti pelatihan pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, mengikuti pelatihan karya ilmiah

2. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Wijayanti (2017:72) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Keterlibatan kerja. Kecakapan tanpa pengetahuan atau keterlibatan kerja tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat

menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Rivai (2018:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2018:75) kinerja pegawai ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap guru atau sekolah. Suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai seseorang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang

tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*) dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Keterlibatan kerja (*Motivation*)

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Keterlibatan kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan sekolah yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pimpinan . Menurut Marwansyah (232-233) Berikut ini manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan pegawai yang berprestasi, membantu pegawai yang kurang atau tidak berprestasi, melatih, memutasikan atau mendisiplinkan pegawai dan memberikan kenaikan imbalan.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan sebagai alat tes. Caranya, hasil tes dihubungkan dengan hasil penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan skor tes dapat memprediksi kinerja.
3. Memberikan umpan balik kepada para pegawai, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai kebutuhan pengembangan individu dan pengembangan karir.
4. Apabila kebutuhan pengembangan pegawai dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu penentuan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja pegawai dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu memprediksi masalah-masalah instansi. Penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan syarat-syarat lainnya yang perlu dipertimbangan dalam seleksi. Serta penilaian kinerja menjadi dasar untuk membedakan pegawai yang efektif dan tidak efektif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap pegawai suatu instansi memiliki berbagai manfaat, baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, dapat menjadikan suatu motivasi dan semangat berkompetensi untuk menjadi lebih baik ke depannya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan /instansi tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan, dari kerja seseorang.

2. Kuantitas Kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan instansi. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap instansinya, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh (Ade prawiro sudarso, umi narimawati, dan azhar aflandi 2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di wilayah Kecamatan Parong Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu simple random sampling dan data yang digunakan melalui penyebaran kuesioner kepada 142 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru SMA Swasta di wilayah kecamatan Parong Panjang dan Tenjo Kab Bogor.

Selanjutnya penelitian (Sinta Fathiyar Maulida, Achmad agus Priyono dan Satria Putra Utama 2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung. Hasil

analisis didapat bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung, baik secara simultan maupun individual. Namun pengembangan karir jika ditinjau secara terpisah tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru TK di kabupaten tersebut.

Penelitian terdahulu dari (Tarmizi Gadeng dan Nadiatul Hikmah Rahmadhani 2020) dengan judul Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Siti Sarah Robiatul Adawiyah, Sri Wahyuningai and Indah Kusumawati 2023) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sma negeri 1 sukatani. Data yang didapatkan melalui Observasi dan penyebaran kuesioner kepada 75 pegawai di SMA Negeri 1 sukatani. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani, sementara pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqijn 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRI MEGAH MAKMUR. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kariri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales marketing di PT. Tri Megah Makmur. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
1	Pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di wilayah Kecamatan Parong Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor (Ade prawiro sudarso, umi narimawati,dan azhar aflandi 2022)	Penelitian Kuantitatif	Hasil peneitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru SMA Swasta diwilayah kecamatan Parong Panjang dan Tenjo Kab Bogor	- Variabel pelatihan dan kinerja - Teknik analisis data - Teknik Pengumpulan data	- Variabel Disiplin kerja - Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel - Teknik pengambilan sampel
2	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung (Sinta Fathiyar Maulida, Achmad agus Priyono dan Satria Putra Utama 2023)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung, baik secara simultan maupun individual. Namun pengembangan karir jika ditinjau secara terpisah tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru TK di kabupaten tersebut.	- Variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja. - Teknik Pengumpulan data	- Variabel Motivasi - Teknik pengumpulan Sampel random - Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel

Tabel 2.1 Lanjutan

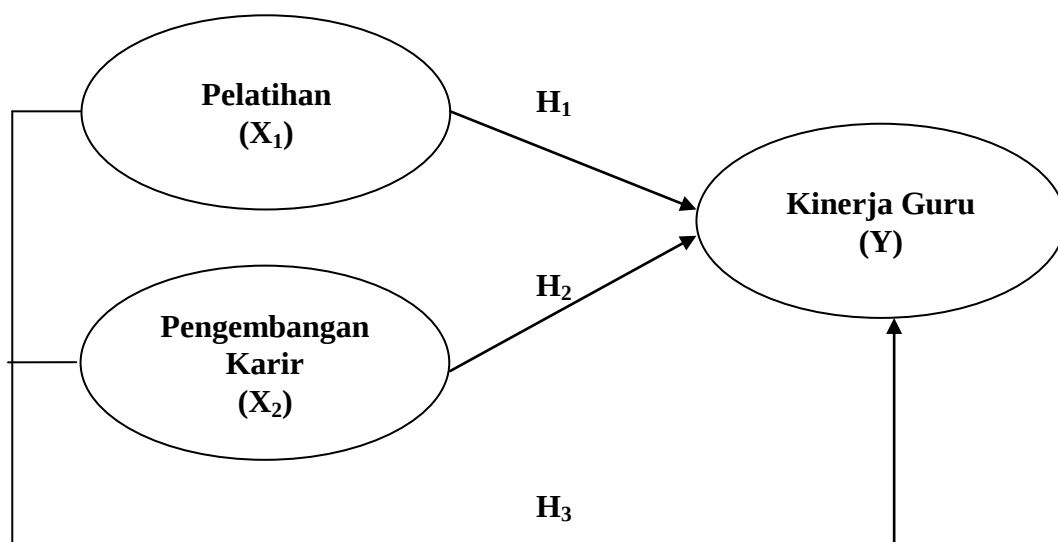
No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
3	Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh (Tarmizi Gadeng dan Nadiatul Hikmah Ramadhani 2020)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial dan simultan Pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kuta alam Banda Aceh.	- Variabel dependent kinerja - Variabel independent pelatihan dan pengembangan karir - Teknik pengumpulan sampel - Teknik analisis data	- Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel
4	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani (Siti Sarah Robiatul Adawiyah ,Sri Wahyuningai dan Indah Kusumawati 2023)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani, sementara pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.	- Variabel independent pelatihan dan pengembangan karir - Variabel dependent adalah kinerja pegawai - Teknik pengumpulan data - Teknik Pengumpulan Sampel	- Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel
5	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRI MEGAH MAKMUR (Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqijn 2018)	Penelitian kuantitatif	Dapat dibuktikan bahwa pelatihan dan pengembangn karir secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales marketing di PT. Tri Megah Makmur.	- Sampel jenuh - Teknik pengumpulan data - Variabel Pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan - Teknik analisis data	- Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Pada kerangka berpikir ini, penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran ini untuk memahami masalah yang akan dibahas :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian sebelumnya

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.

- H₂ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.
- H₃ : Diduga Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. Objek pada penelitian ini adalah guru SMA negeri 1 Darul Imarah, yang berlokasi Jln. Soekarno-Hatta KM. 3, Gampong Lampeuneurut, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini yaitu *menggunakan cross sectional*. *Cross sectional* adalah penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan November tahun 2023 sampai selesai

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		Okt-2023	Nov-2023	Des-2023	Jan-2024	Feb-2024
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Survei Awal					
3	Penyusunan Proposal					
4	Bimbingan Proposal Skripsi					
5	Seminar Proposal					
6	Pelaksanaan Penelitian					
7	Pengelolaan Data					
8	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Darul Imarah.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan suatu obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMA Negeri 1 Darul Imarah yang berjumlah 53 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan elemen dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Penulis akan menggunakan teknik nonprobability sampling yakni sensus (sampling total) yang merupakan teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden informasi (Sugiyono 2016:140). Pada penelitian ini yaitu seluruh Guru SMA Negeri 1 yang berjumlah 53 orang adapun sampel dari penelitian ini adalah sensus (sampling total).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) Teknik Pegumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu untuk mendapatkan data, tanpa teknik pegumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik melalui wawancara maupun angket. Data primer dalam penelitian ini informasi tentang pelatihan dan pengembangan karir yang diperoleh

melalui penyebaran kuesioner kepada guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Darul Imarah. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Jawaban setiap instrument mempunyai bobot nilai seperti yang tercantum pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori- teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal dan internet.

3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara (2017:67))	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Keandalan - Sikap (Mangkunegara, 2017:69)	1-5	Likert	A1-A4
Independen						
2	Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku pegawai sesuai dengan yang diharapkan sekolah. (Kasmir 2016:126)	- Instruktur - Peserta - Materi - Metode - Tujuan - Sasaran (Kasmir 2016:144)	1-5	Likert	B1-B6
3	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan Karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir. (Handoko 2008:123))	- Pendidikan - Pelatihan - Pengalaman (Handoko 2008:131)	1-5	Likert	C1-C3

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja

a : Konstanta

X₁ : Variabel Pelatihan

X₂ : Variabel Pengembangan Karir

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

e : Error term

3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Ketiga konsep tersebut adalah Pelatihan, Pengembangan karir dan kinerja gutu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan dengan nilai (a) = 0,05 Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Apabila $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{\text{Hitung}} < r_{\text{Tabel}}$, maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari kuesioner terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha. Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable atau konsisten.
2. Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Regresi yang baik adalah regresi yang datanya berdistribusi secara normal atau mendekati normal.

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah di dalam regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan yang lainnya. Suatu model regresi yang baik tidak ditemukannya hubungan, atau

korelasi di antara variabel independen (bebas). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas yaitu jika :

1. Jika $VIF > 10$ atau $Tolerance Value < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas
2. Jika $VIF < 10$ atau $Tolerance Value > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel bebas dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
3. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pelatihan dan pengembangan karir secara individual terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul imarah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

- H_{a1} : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.
- H_{01} : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.
- H_{a2} : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.
- H_{02} : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria kinerja guru pada tingkat signifikansi 95% adalah :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_0
 - H_{a3} : Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah
 - H_{03} : Pelatihan dan Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah merupakan salah satu sekolah menengah atas didirikan pada tahun 1980 dan dinegerikan pada tahun 1984, sekolah ini beralamat di Jl. Soekarno – Hatta KM. 3 Lampenerut Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Adapun jenis bangunan yang mengelilingi sekolah adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan warga
2. Sebelah selatan berbatasan dengan jalan raya dan deretan toko sebelah barat berbatasan dengan jalan raya
3. Sebelah Utara berbatasan dengan perumahan warga Seiring dengan perkembangan dunia Pendidikan.

SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah mengalami banyak perubahan dari berbagai sektor sejak didirikan sampai sekarang ini. Hal ini dapat dilihat dari segi kelengkapan sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses belajar mengajar. Adapun bangunan yang dibangun diatas lahan sendiri seluas 10.677 m² diantaranya dibangun, ruang kelas 2 lantai, laboratorium komputer, laboratorium IPA, kantin sehat, lapangan olahraga, ruang UKS, mushalla, perpustakaan yang mendukung bidang akademik. Kemajuan tersebut telah melahirkan prestasi siswa di berbagai bidang baik dibidang akademik meraih prestasi ditingkat nasional dan non akademik meraih prestasi di tingkat internasional. Sekolah ini mampu mensejajarkan diri dengan sekolah menengah atas lainnya. Disamping itu, juga

telah melahirkan alumni yang sukses melanjutkan studi dan memposisikan diri diberbagai disiplin ilmu maupun dunia kerja

4.1.1 Visi dan Misi SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah

a. Visi Sekolah

Berkarakter, Cerdas, Terampil Berdasarkan IPTEK dan IMTAQ.

b. Misi Sekolah

- 1) Menciptakan budaya dan lingkungan kelas yang menumbuhkembangkan karakter.
- 2) Menciptakan pembelajaran yang unggul sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.
- 3) Membangun kecakapan hidup siswa sesuai bakat, minat dan tuntutan zaman.
- 4) Membudayakan sekolah hijau, bersih, sehat, indah, nyaman dan aman.
- 5) Meningkatkan profesionalisme pendidikan dan tenaga pendidikan yang unggul dan bermutu.
- 6) Meningkatkan peran serta masyarakat untuk mendukung program pendidikan di sekolah.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung pada SMA Negeri 1 unggul Darul Imarah kabupaten Aceh Besar. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 72 guru yang ada di SMA Negeri 1. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran menurut responden yang menunjukkan menggambarkan keadaan dan kondisi dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. Karena penelitian ini menggunakan guru-guru SMA Negeri 1 Darul Imarah sebagai responden, maka perlu diidentifikasi terlebih dahulu data responden. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir. Dalam penelitian ini dibagikan kuesioner sebanyak 72 responden, semua kembali tidak ada yang hilang ataupun rusak dan semua kuesioner digunakan untuk pengolahan data. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	18	25.0
2	Wanita	54	75.0
Jumlah		72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 54 orang responden (75.0 %) dan pria sebanyak 18 orang responden (25.0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	7	9.7
2	26-35 Tahun	18	25.0
3	36-45 Tahun	22	30.6
4	≥ 45 Tahun	25	34.7
Jumlah		72	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 7 orang (9.7%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang (25.0%), 36-45 tahun sebanyak 22 orang (30.6%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 25 orang (34.7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	1	1.4
3	Diploma	2	2.8
4	Sarjana	64	88.9
5	Pasca Sarjana	5	6.9
Jumlah		72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 1 orang (1.4%), yang berpendidikan diploma sebanyak 2 orang (2.8%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 64 orang (88.9%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 orang (6.9%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	15	20.8
2	6-10 Tahun	3	4.2
3	11-15 Tahun	32	44.4
4	≥ 15 Tahun	22	30.6
Jumlah		72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 15 orang (20.8%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang (4.2%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 32 orang (44.4%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 22 orang (30.6%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji
1	Pelatihan (X1)	X1	0,727	0,235	Valid
2		X2	0,538	0,235	Valid
3		X3	0,854	0,235	Valid
4		X4	0,824	0,235	Valid
5		X5	0,836	0,235	Valid
6		X6	0,836	0,235	Valid
1	Pengembangan Karir (X2)	X1	0,691	0,235	Valid
2		X2	0,903	0,235	Valid
3		X3	0,880	0,235	Valid
1	Kinerja Guru (Y)	Y1	0,724	0,727	Valid
2		Y2	0,704	0,917	Valid
3		Y3	0,618	0,721	Valid
4		Y4	0,697	0,865	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan IBM SPSS. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu sebesar 0,235.

Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,825	0,60	Handal
Pengembangan Karir (X_2)	0,858	0,60	Handal
Kinerja Guru (Y)	0,773	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel pelatihan (X_1) dengan nilai 0,825, pengembangan karir (X_2) dengan nilai 0,858 dan Kinerja guru (Y) dengan nilai 0,773. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja guru.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Kinerja Guru (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh sekolah	45	62,5	26	36,1	1	1,4	0	0	0	0	4,61

Tabel 4.7 Lanjutan

No	Kinerja Guru (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	39	54,2	21	29,2	12	16,7	0	0	0	0	4,38
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	38	52,8	28	38,9	6	8,3	0	0	0	0	4,44
4	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	38	52,8	24	33,3	10	13,9	0	0	0	0	4,39
Nilai Rerata												4,45

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh sekolah diperoleh jawaban rata-rata 4,61(4) yang berarti setuju, Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, Sehingga hasil penelitian variabel kinerja guru diperoleh nilai rerata sebesar 4,45(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan	32	44,4	30	41,7	10	13,9	0	0	0	0	4,31
2	Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai	31	43,1	25	34,7	16	22,2	0	0	0	0	4,21
3	Materi pelatihan sangat relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya	38	52,8	24	33,3	10	13,9	0	0	0	0	4,39
4	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.	32	44,4	28	38,9	12	16,7	0	0	0	0	4,28
5	Tujuan pelatihan telah dijelaskan dengan baik dan relevan dengan pekerjaan saya	25	34,7	35	48,6	12	16,7	0	0	0	0	4,18
6	Saya merasa pelatihan ini membantu saya dalam sasaran yang telah ditetapkan	25	34,7	35	48,6	12	16,7	0	0	0	0	4,18
Nilai Rerata												4,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan diperoleh jawaban rata-rata 4,31(4) yang berarti setuju, Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, Materi pelatihan sangat relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan diperoleh jawaban

rata-rata 4,28(4) yang berarti setuju, Tujuan pelatihan telah dijelaskan dengan baik dan relevan dengan pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, Saya merasa pelatihan ini membantu saya dalam sasaran yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,25(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pengembangan karir

No	Pengembangan Karir (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya yakin Pendidikan tambahan dapat meningkatkan kemampuan saya	37	51,4	30	41,7	5	6,9	0	0	0	0	4,44
2	Saya melihat pelatihan sebagai sarana penting dalam pengembangan pengetahuan saya	38	52,8	23	31,9	11	15,3	0	0	0	0	4,38
3	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien	29	40,3	30	41,7	13	18,1	0	0	0	0	4,22
Nilai Rerata												4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

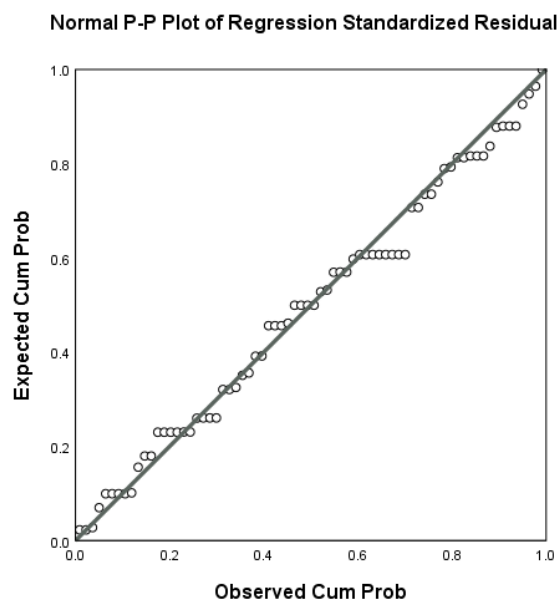
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengembangan karir pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya yakin Pendidikan tambahan dapat meningkatkan kemampuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.44(4) yang berarti setuju, Saya melihat pelatihan sebagai

sarana penting dalam pengembangan pengetahuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.38(4) yang berarti setuju, Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien diperoleh jawaban rata-rata 4.22(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.34(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

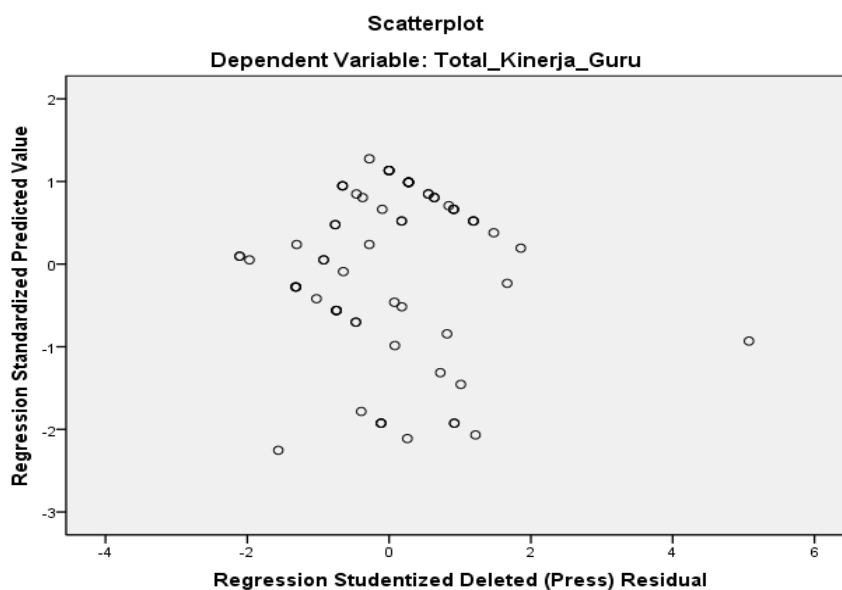
No	Variabel	Nilai Torelance	Nilai VIF	Keterangan
1	Pelatihan (X_1)	0,312	3,203	Non Multikolineritas
2	Pengembangan Karir (X_2)	0,312	3,203	Non Multikolineritas

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2), terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,602	0,949	
	Total Pelatihan	0,273	0,064	0,420
	Total Pengembangan Karir	0,631	0,122	0,510

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang diperoleh dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan IBM SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,602 + 0,273X_1 + 0,631X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta kinerja guru sebesar 2,602 menjelaskan jika pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar secara konstan berada pada posisi 2,602 unit skala likert.
2. Koefisien regresi pengaruh pelatihan sebesar 0,273 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan maka akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar sebesar 0,273 satuan.
3. Koefisien regresi pengaruh pengembangan karir sebesar 0,631 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel pengembangan karir maka akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar sebesar 0,631 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji apakah variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variable terikat yaitu kinerja guru (Y). Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut

Tabel 4.12
Hasil uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,602	0,949	2,740	1,995	0,008
	Pelatihan	0,273	0,064	4,276	1,995	0,000
	Pengembangan Karir	0,631	0,122	5,187	1,995	0,000

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pelatihan (X_1)

Pada variabel pelatihan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,276) > t_{tabel} (1,995)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan (X_1) maka semakin tinggi kinerja guru (Y) dan sebaliknya.

b. Pengembangan karir (X_2)

Pada variable pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,187) > t_{tabel} (1,995)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengembangan karir (X_2) maka semakin tinggi kinerja guru (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara bersama-sama (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,414	2	131,707	131,252	0,000 ^a
	Residual	69,239	69	1,003		
	Total	332,653	71			

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $131,252 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,132 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang

menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,890 ^a	0,792	0,786

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2019), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199 = sangat rendah

0,20–0,399 = rendah

0,40–0,599 = sedang

0,60–0,799 = kuat

0,80–1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,890. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pelatihan (X_1) dan pengembangan karir(X_2) dengan kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,786 atau 78,6%. Koefisien determinasi (Uji Adjustead R Square) pada

tabel 4.154 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 78,6%, sedangkan 21,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 131,252 dengan nilai F_{tabel} yaitu 3,132 yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan kepada guru SMA Negeri 1 Darul Imarah, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Siti Sarah Robiatul Adawiyah, Sri Wahyuningai dan Indah Kusumawati (2023) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani" dimana didalamnya dikatakan variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru ini terbukti dari hasil pada uji f yaitu sebesar $31,214 > f_{tabel} 2,73$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) adalah 4,276 dan nilai t_{tabel} yaitu 3,203 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik Pelatihan yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru maka akan semakin baiknya kinerja guru sehingga dapat mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Sinta Fathiyar Maulida, Achmad Agus Priyono dan Satria Putra Utama (2023) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Jabung" dimana didalamnya dikatakan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru ini terbukti dari hasil Nilai signifikan pelatihan (X_1) H_1 diterima, karena variabel pelatihan dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru bila memiliki nilai 0,000 atau $< 0,05$.

4.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah 5,187 dan nilai t_{tabel} yaitu 3,203 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Semakin baik Pengembangan Karir yang diberikan oleh sekolah maka akan semakin besar juga peluang bagi SMA Negeri 1 Darul Imarah dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh Nurul Fizia dan M.imam Muttaqijin (2018) dengan penelitian yang berjudul “pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Megah Makmur”, dimana didalamnya dikatakan variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini terbukti dari hasil T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($11,084 > 1,667$).

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar agar dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan pelatihan pada guru, seperti lebih memperhatikan guru untuk mengikuti pelatihan agar mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. selanjutnya

Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar, ini menunjukkan pentingnya memberikan peluang bagi guru untuk berkembang secara professional, baik melalui promosi jabatan, pengakuan atas prestasi mereka, atau kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan disekolah.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja guru ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan karir. Semakin baiknya pelatihan yang diberikan dan semakin baik pengembangan karir maka semakin besar peluang bagi SMA Negeri 1 Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah kabupaten Aceh Besar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah kabupaten Aceh Besar
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah kabupaten Aceh Besar
3. Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Darul Imarah kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain :

1. Bagi kepala sekolah SMA Negeri 1 Darul Imarah dan dinas pendidikan terkait hendaknya meningkatkan faktor yang dapat memacu kinerja guru salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan karir dengan demikian guru akan semakin termotivasi dalam meningkatkan kualitas pengajarannya juga akan berpengaruh positif terhadap prestasi peserta didik.
2. Bagi kepala sekolah SMA Negeri 1 Darul Imarah agar lebih memperhatikan guru untuk mengikuti pelatihan supaya guru lebih berpotensi dalam kinerjanya.

3. Bagi kepala sekolah SMA Negeri 1 Darul Imarah agar lebih memperhatikan peningkatan sarana dan prasarana pembelajaran seperti menggunakan teknologi terbaru d

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsah Sade, La Ode Bahana Adam, & La Ode Almana. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Megah Putra Makassar (Nissan Datsun Kendari). *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 4(1), 18–31.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Balbed, A. & D. K. S. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Dusauw, A. (2016). Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 511–521.
- Fizia, N., & Muttaqin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Dinamika UMT*, 3(1), 2477-1546.
- H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*
- Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hapsoro, Billy Virya, Mariati Tamba, Tri Suratmi, and Nurminingsih Nurminingsih. 2022. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kompri (2015). *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Lestari, N. W. E. (2019). Peningkatan employee training dan self-efficacy terhadap employee performance PT. Cipta Nirmala Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 562–572.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II Cetakan 3*. Bandung : Alfabeta.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 259–264.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi.
- Rivai, H., Veithzal S., dan Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ratnasari, sri L. (2017). *Sumber Daya Manusia. Unggul Pangestu Nirmana*. Rochaety, E. (2007). *Metodologi penelitian Bisnis*. Mitra Wacana Media.
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanaky, H. (2005). Sertifikasi dan profesionalisme guru di era reformasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*:1-13.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Siregar, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di sd dan smp swasta budi murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di PT Syntronic Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345.
- Surya, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan divisi konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10.
- Wijayanti dan Sundiman (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan pada kantor PLN UP3 Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis*, 3(1), 92–101.

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Unggul Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Guru (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh sekolah					
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					

B. Pelatihan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan					
2	Peserta pelatihan diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai					
3	Materi pelatihan sangat relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya					
4	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
5	Tujuan pelatihan telah dijelaskan dengan baik dan relevan dengan pekerjaan saya					
6	Saya merasa pelatihan ini membantu saya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan					

B. Pengembangan Karir (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya yakin Pendidikan tambahan dapat meningkatkan kemampuan saya					
2	Saya melihat pelatihan sebagai sarana penting dalam pengembangan pengetahuan saya					
3	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.					

No	Kinerja Guru (Y)					Pelatihan (X1)							Pengembangan Karir X2)			
	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2
1	4	5	3	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
2	4	3	3	4	14	4	3	4	3	3	3	20	3	4	3	10
3	5	5	3	5	18	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	13
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15
5	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	9
6	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14
7	5	3	5	3	16	4	5	3	3	3	3	21	5	3	3	11
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	12
9	5	5	5	4	19	5	3	4	4	4	4	24	5	4	4	13
10	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	14
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	12
12	5	3	4	3	15	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	10
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
15	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	14
16	5	3	5	3	16	3	5	3	3	3	3	20	5	3	3	11
17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	13
18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	5	27	5	5	4	14
19	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	14
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15
21	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15
22	4	4	4	5	17	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	13
23	5	5	4	5	19	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	14
24	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	15
25	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	10
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15
27	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14
28	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	3	21	4	4	4	12
29	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	4	26	4	4	5	13
30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15
31	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14
32	4	4	4	5	17	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	13
33	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	13
34	5	3	3	3	14	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	9
35	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12
36	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	14
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
38	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	15
39	5	3	5	3	16	5	5	3	3	4	4	24	5	5	4	14
40	4	4	5	4	17	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	12
41	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	4	26	4	3	3	10
42	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	15
43	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	12
44	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	14
45	4	4	4	5	17	5	5	5	4	4	4	27	5	3	3	11
46	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	5	27	5	4	4	13
47	5	5	5	5	20	3	3	5	5	5	5	26	5	5	4	14
48	4	4	4	4	16	4	3	4	5	4	4	24	5	5	4	14
49	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15
50	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15
51	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	10
52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
53	5	3	3	4	15	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	10
54	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12
55	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	15
56	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	14
57	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	12
58	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	5	27	5	5	4	14
59	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	14
60	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
61	5	5	5	5	20	5	3	5	5	4	4	26	5	5	5	15
62	5	3	4	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	10
63	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	13
64	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	14
65	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	15
66	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	14
67	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	14
68	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15
69	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	12
70	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	14
71	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15
72	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Guru_P1 Kinerja_Guru_P2 Kinerja_Guru_P3 Kinerja_Guru_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.824	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Guru_P1	13,21	3,322	.578	.368	.815
Kinerja_Guru_P2	13,44	2,250	.817	.784	.693
Kinerja_Guru_P3	13,37	3,083	.520	.301	.835
Kinerja_Guru_P4	13,43	2,502	.726	.741	.742

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4 Pelatihan_P5
Pelatihan_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.862	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan_P1	21,24	8,155	,600	.	,843
Pelatihan_P2	21,33	8,873	,337	.	,893
Pelatihan_P3	21,15	7,483	,774	.	,810
Pelatihan_P4	21,26	7,577	,728	.	,819
Pelatihan_P5	21,36	7,671	,752	.	,815
Pelatihan_P6	21,36	7,671	,752	.	,815

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2 Pengembangan_Karir_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,766	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan_Karir_P1	8,60	1,934	,419	,184	,874
Pengembangan_Karir_P2	8,67	1,268	,744	,626	,528
Pengembangan_Karir_P3	8,82	1,333	,694	,604	,592

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Guru_P1 Kinerja_Guru_P2 Kinerja_Guru_P3 Kinerja_Guru_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Guru_P	Kinerja_Guru_P	Kinerja_Guru_P	Kinerja_Guru_P
		1	2	3	4
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,61	4,38	4,44	4,39
Std. Deviation		,519	,759	,648	,723
Sum		332	315	320	316

Frequency Table

Kinerja_Guru_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,4	1,4	1,4
	4	26	36,1	36,1	37,5
	5	45	62,5	62,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Kinerja_Guru_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,7	16,7	16,7
	4	21	29,2	29,2	45,8
	5	39	54,2	54,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Kinerja_Guru_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,3	8,3	8,3
	4	28	38,9	38,9	47,2
	5	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Kinerja_Guru_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	24	33,3	33,3	47,2
	5	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4
Pelatihan_P5 Pelatihan_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics							
		Pelatihan_P1	Pelatihan_P2	Pelatihan_P3	Pelatihan_P4	Pelatihan_P5	Pelatihan_P6
N	Valid	72	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,31	4,21	4,39	4,28	4,18	4,18
Std. Deviation		,705	,786	,723	,736	,699	,699
Sum		310	303	316	308	301	301

Pelatihan_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	30	41,7	41,7	55,6
	5	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pelatihan_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	22,2	22,2	22,2
	4	25	34,7	34,7	56,9
	5	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pelatihan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	24	33,3	33,3	47,2
	5	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pelatihan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,7	16,7	16,7
	4	28	38,9	38,9	55,6
	5	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pelatihan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,7	16,7	16,7
	4	35	48,6	48,6	65,3
	5	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pelatihan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,7	16,7	16,7
	4	35	48,6	48,6	65,3
	5	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2
Pengembangan_Karir_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics				
		Pengembangan Karir P1	Pengembangan Karir P2	Pengembangan Karir P3
N	Valid	72	72	72
	Missing	0	0	0
Mean		4,44	4,38	4,22
Std. Deviation		,625	,740	,736
Sum		320	315	304

Pengembangan_Karir_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,9	6,9	6,9
	4	30	41,7	41,7	48,6
	5	37	51,4	51,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pengembangan_Karir_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,3	15,3	15,3
	4	23	31,9	31,9	47,2
	5	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pengembangan_Karir_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18,1	18,1	18,1
	4	30	41,7	41,7	59,7
	5	29	40,3	40,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Guru
/METHOD=ENTER Total_Pelatihan Total_Pengembangan_karir
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,786	1,002

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_karir, Total_Pelatihan
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Guru

ANOVA^b

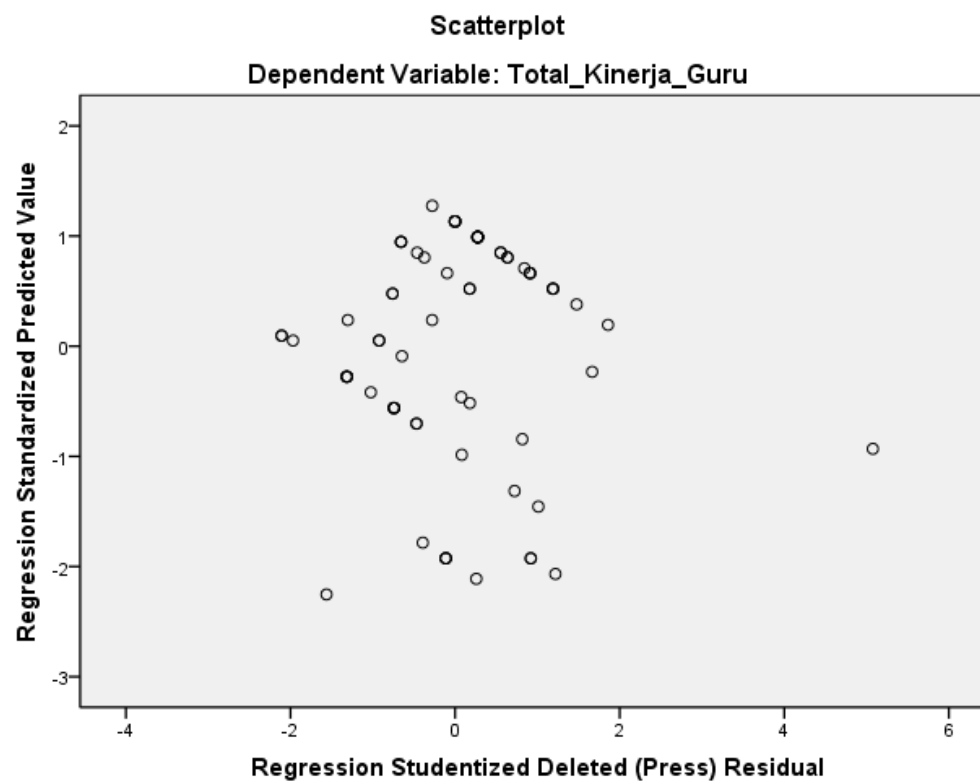
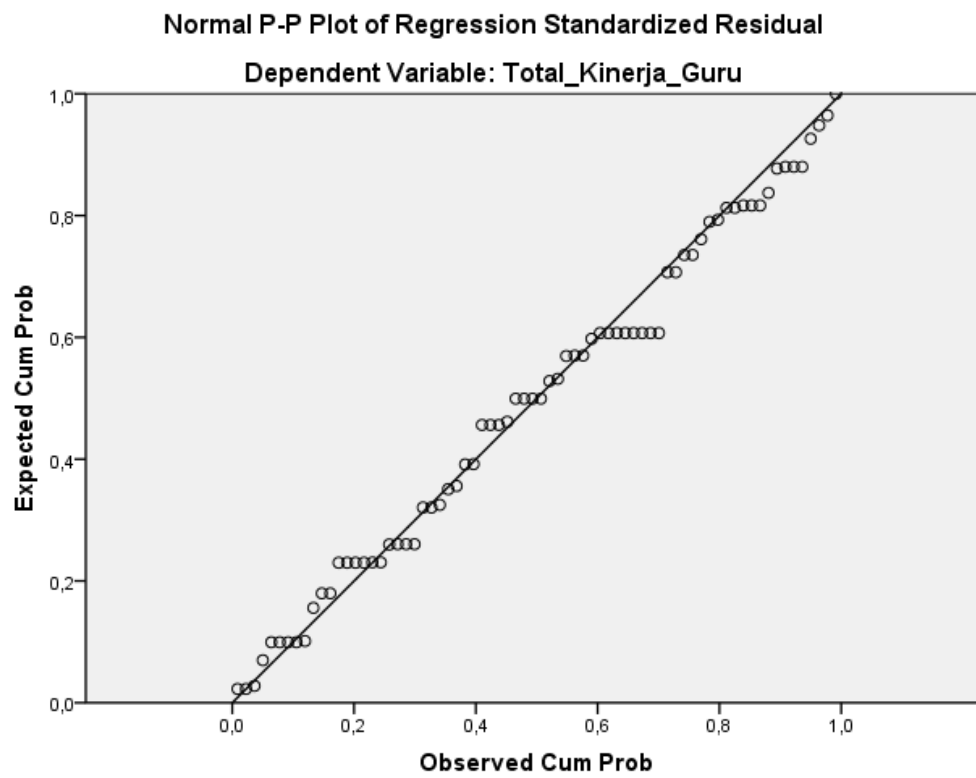
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,414	2	131,707	131,252	,000 ^a
	Residual	69,239	69	1,003		
	Total	332,653	71			

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_karir, Total_Pelatihan
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,602	,949		2,740	,008		
Total_Pelatihan	,273	,064	,420	4,276	,000	,312	3,203
Total_Pengembangan_karir	,631	,122	,510	5,187	,000	,312	3,203

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Guru



**Nilai-Nilai r Product Moment
Pada Keyakinan 95 %**

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191