

**THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING, AND CAREER DEVELOPMENT  
ON TEACHER PERFORMANCE AT AL-FALAH SENIOR HIGH SCHOOL  
SUMBER GAYAM KADUR PAMEKASAN MADURA**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS AL-FALAH SUMBER GAYAM KADUR  
PAMEKASAN MADURA**

*Oleh*

**Mohammad Khairul Umam, M.Pd**

Sekolah Tinggi Agama Islam Al Falah (STAIFA) Pamekasan

Kadur Pamekasan

[Irulpojur9@gmail.com](mailto:Irulpojur9@gmail.com) 085232098999

**Abstract**

This study aims to determine "The Influence of Education, Training and Career Development on Teacher Performance at Al-Falah Secondary School Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura". windows 17.00. The population in this study were teachers at Al Falah Senior High School, Sumber Gayam Kadur Pamekasan. A total of 21 respondents, because of the available population of 21 teachers as respondents, all of the population was at once a member of the sample, and henceforth this study was called population research. The results of the study Based on the results of the questionnaire/questionnaire to 21 respondents, the following multiple linear regression equation was obtained:

$Y = 0.139 + 0.358 X1 + 0.154 X2 + 0.699 X3$  From the regression equation it can be explained that X1 Education, X2 Training, and X3 Development have an influence on teacher performance at High School Of High School Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan (Y). Simultaneous hypothesis testing (F test) shows  $F_{count} 12.63 > F_{table} 3.07$  which means that the independent variables are education X1, Training X2, and career development X3, together (simultaneously) have a significant effect on the dependent variable (Y), namely teacher performance. at High School Of High School Sumber Gayam Kadur Pamekasan. Partial hypothesis test (t test) shows education X1, obtained  $t_{count} 1.995 > t_{table} 0.686$ . X2 training obtained  $t_{count} 0.857 > t_{table} 0.686$ . The influence of career X3 is obtained  $t_{count} 5.175 > t_{table} 0.686$ , which means that career development X3 is the most dominant in influencing teacher performance (Y) compared to other independent variables (X1, X2) at High School Of High School Al-Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura.

**Keywords :** Education, Training, Career Development, Teacher Performance, Al Falah High School Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Pendidikan , Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Al-Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura" Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu sofewer SPSS For windows 17.00. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru pada Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan

Sebanyak 21 orang responden , oleh karena populasi yang tersedia 21 Guru sebagai responden maka semua populasi sekaligus sebagai anggota sampel , dan selanjutnya penelitian ini di sebut penelitian populasi .Hasil penelitian berdasar hasil angket/kuesioner kepada 21 responden di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 0,139 + 0,358 X_1 + 0,154 X_2 + 0,699 X_3$  Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa Pendidikan  $X_1$ , Pelatihan  $X_2$ , dan Pengembangan  $X_3$ , mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan (Y). Uji hipotesis simultan ( uji F ) menunjukkan  $F_{hitung} 12,63 > F_{tabel} 3,07$  yang berarti bahwa variable bebas pendidikan  $X_1$ , Pelatihan  $X_2$ , dan Pengembangan karier  $X_3$ , secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Y) yaitu kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan pendidikan  $X_1$ , diperoleh  $t_{hitung} 1,995 > t_{tabel} 0,686$ . Pelatihan  $X_2$  diperoleh  $t_{hitung} 0,857 > t_{tabel} 0,686$ . Pengaruh karier  $X_3$  di peroleh  $t_{hitung} 5,175 > t_{tabel} 0,686$ , yang berarti bahwa pengembangan karier  $X_3$  paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y) dibandingkan dengan variable bebas lainnya ( $X_1, X_2$ ) pada Sekolah Menengah Atas Al-Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura.

**Kata Kunci :** Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Guru, Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura

## PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura adalah Sekolah Menengah Atas Swasta dengan predikat status sekolah berstandar Nasional (SSN). Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura adalah satuan pendidikan dengan status akreditasi “A”, dimana dalam penyelenggaraan pendidikan tetap mengacu pada perundang-undangan yang di atur dalam sistem pendidikan Nasional dan Peraturan pemerintah lainnya yang relevan . Dalam penyelenggaraan pendidikan, Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura menggunakan kurikulum 2013 (K-13) dalam program pembelajaran dan atau kegiatan belajar mengajar (KBM).

Secara teoritis maupun praktis, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan sangat di tentukan oleh keberadaan Guru di dalamnya, baik dari wawasan keilmuan yang di miliki oleh Guru melalui program pendidikan , relevan keilmuaan yang di miliki Guru dengan posisi yang di gelutinya, pengalaman mengikut Diklat/pelatihan, dan bahkan pengembangan karier yang dilalui selama menjadi Guru. Bentuk pendidikan yang dilakukan di Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura khususnya bagi tenaga pendidikan diantaranya melalui program pendidikan guru dalam jabatan (PGDJ), Selain itu juga diberikan kesempatan bagi para Guru untuk melanjutkan studi

pada jenjang yang lebih tinggi atas rekomendasi kepada sekolah dan bahkan juga instansi terkait.

Sedangkan pelatihan yang dilakukan di sekolah menengah atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura di antaranya melalui program pendidikan dan pelatihan guru (PLPG) yang di selenggarakan oleh penyelenggara kompetensi (LPTK) yang di tunjukkan langsung oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia. Selain itu , Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura sering mendelegasikan para Gurunya khususnya tenaga pendidik (Guru) untuk mengikuti pelatihan pelatihan lainnya: Workshop Kurikulum, diklat pengembangan pembelajaran, dan diklat-diklat lainnya baik regional maupun Nasional. Adapun pengembangan karier pada Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura.

Salah satunya adalah kenaikan berkala kepangkatan melalui penilaian kinerja guru dan Guru, adalah promosi jabatan bagi para guru untuk menempati jabatan structural. Rangkaian program dalam bentuk Pendidikan, Pelatihan, dan bahkan pengembangan karier yang di implementasikan di SEKOLAH MENENGAH ATAS Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura di harapkan meningkatkan kinerja Guru. Kinerja menjadi hal yang menarik diperhatikan dewasa ini, mengingat gejala turunnya kinerja individu yang menjadi unit kerja dari individu itu sendiri.

Pengukuran kinerja yang terjadi di SEKOLAH MENENGAH ATAS Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura merupakan hal yang penting karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja itu sendiri. Pengukuran kinerja yang di lakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik ( *feedback*) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan dimasa mendatang.

Berangkat dari pemikiran di atas penelitian tertarik mengangkat sebuah topik masalah penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Al-Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei. Tujuan penelitian deskriptif adalah memperoleh jawaban dari pertanyaan tentang siapa, Apakah, Kapan, dimana, dan bagaimana dari suatu topik penelitian . jadi penelitian

berupaya mendiskripsikan secara sistimatis, Faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi Murti dan Salamah dalam Suharsima (2010:52).

Metode survei adalah merupakan suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu waktu tertentu dari suatu populasi dengan menggunakan teknik skedul kuesioner atau angket sebagai alat pengumpulan data pokok. Guna untuk mendapatkan data penunjang dalam hal menggunakan teknik dokumentasi. Kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan, dan perhatian yang khusus tentang pendidikan akan meningkatkan Variabel terikat Y ( Kinerja Guru ) sebesar 0,358, Dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2 dan X3) Konstan. Jika variabel pendidikan, ada kecenderungan meningkat maka kinerja Guru akan meningkat, jika variabel pendidikan akan cenderung menurun maka kinerja guru akan menurun.

= 0,154 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 pelatihan yang berarti kepada para Guru Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber gayam Kadur Pamekasan, variabel X2 . pelatihan berupa kesempatan dalam mendapatkan pelatihan, dan kompetensi instruktur pelatihan akan meningkatkan variabel terikat Y ( kinerja Guru ) sebesar 0,154. Dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1 dan X3) konstan. Jika variabel pelatihan , ada kecenderungan meningkat maka kinerja Guru akan meningkat, jika variabel pendidikan akan cenderung menurun maka kinerja guru akan menurun.

= 0,699 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X3 kreteria yang berarti usaha formal yang di lakukan organisai untuk menjaga keseimbangan ke inginan para guru untuk berkarier dengan persyaratan berkarier pada Guru Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber gayam Kadur Pamekasan, variabel X3 . karier berupa kesempatan untuk maju, pengakuan atas prestasi, akan meningkatkan variabel terikat Y ( kinerja Guru ) sebesar 0,699. Dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1 dan X3) konstan. kecenderungan meningkat maka kinerja Guru akan meningkat, jika variabel pendidikan akan cenderung menurun maka kinerja guru akan menurun.

Dari persamaan regresi tersebut dilihat bagaimana pengaruh variabel bebas (X1 X2 X3) terhadap variabel terikat (Y) pengaruh positifopijgh veriabel (X1 X2 X3) akan searah dengan perubahan kinerja Guru (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tinjauan Pustaka**

Berdasarkan intruksi Presiden (IMPRES) Nomor 15 Tanggal 13 September 1974 dalam Hasibuan (2005:69). Memberikan definisi bahwa pendidikan adalah usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan dan potensi manusia. Sedangkan menurut Veithzal (2004:286). Secara lebih spesifik menyambut bahwa, pendidikan adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Hal ini biasanya bertujuan untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan baru.

#### **1. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses secara sistimatis dalam rangka mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Veithzal, 2004:226). Pelatihan sangat bertalian dan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, Pelatihan mempunyai orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk memncapai ke ahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasibuan (2005:77) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya yang dilakukan oleh institusi dan organisasi baik pemerintah (birokrasi) maupun swasta (privat) yang diyakini dan memungkinkan karyawan atau pegawai untuk memperluas kewajiban dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, karena memiliki kemampuan skil dan kopetensi dalam bekerja.

#### **2. Pengembangan karier**

Hasibuan (2005:68) menjelaskan pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan atau pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan . Rivai (2004:227) menyebutkan bahwa pengembangan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh manajemen bagaimana mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses dalam memjalankan dinamisasi institusionalitas organisasi.

Secara spesifik pengembangan diartikulasikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai sebagai sumber daya manusia agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi.

Anwar Prabu (2005:76) menyebutkan bahwa ketiga komponen penting di atas (Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan karier). Merupakan komponen dari penembangan sumber daya manusia (PSDM) adalah suatu proses peningkatan kualitas

atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya manusia secara mikro, adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

### 3. Kinerja

Dharma (2004:21) menyatakan bahwa “ Kinerja adalah sesuatu yang di kerjakan atau produk/ jasa yang di hasilkan atau di berikan oleh seseorang atau kelompok orang. Simamora (2004:328) menyatakan bahwa kinerja Karyawan / pegawai adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerja. Selanjutnya Simamora (2004-324) mengatakan Penelitian kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Kinerja atau *job performanse* Menurut anwar (2001:67) adalah hasil kerja secara kuantitatif yang di capai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### Hasil Uji Hipotesis

Untuk Membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka perlu di buktikan dengan melakukan uji hipotesis, adapun uji hipotesis dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

Tabel 4.1

Hasil perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squades	F	Sig
1	1,502	3	.502	12.638	.000 <sup>a</sup>
Regreseion	.674	17	.040		
Residual	2.176	20			
Total					

Sumber : Data priemer yang di olah kembali

Berdasarkan tersebut di atas dapat di jelaskan bahwa F hitung sebesar 12.638 > dari f Tabel 3,07 yang berarti bahwa pada taraf nyata @ = 0.005 variabel faktor pendidikan(X1), pelatihan ( X2), dan karier ( X3), secar bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap kinerja Guru (Y) dapat di terima atau teruji pada taraf nyata@ = 0,05.

Tabel 4.2

Hasil perhitungan Uji t

Variabel	Nilai t-Hitung	Nilai-t tabel	Prob,Sig,t	Keterangan
X1	1,995	0.686	0.062	Signifikan
X2	0,857	0.686	0.403	Signifikan
X3	5.175	0.686	0.000	signifikan

Sumber : Data priemer yang di olah kembali

Dari tabel diatas dapat di ketahui hasil koefisien t hitung menunjukkan bahwa pendidikan (X1), mempunyai nilai t hitung sebesar 1.995 > dibandingkan t tabel pada taraf nyata sebesar (0.686) atau dapat di katakan pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y).

Hasil koefisien t hitung menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2), mempunyai nilai t hitung sebesar 0.857 > dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata sebesar (0.686), atau dapat di katakan variabel pelatihan (X2), berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y).

Hasil koefisien t hitung variabel pengembangan karier (X3), mempunyai nilai t hitung sebesar 5.175 > dengan nilai t tabel pada taraf nyata sebesar (0.686), atau dapat dikatakan karier (X3), mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut disampaikan kesimpulan dalam penelitian ini.

*Pertama*, dari hasil analisis didapatkan bahwa variabel faktor pendidikan, mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap kinerja Guru, dengan nilai  $R^2$  0.690 dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 31.0 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

*Kedua*, Variabel pengembangan karier (X3), mempunyai variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Guru. Apalagi kita melihat nilai koefisien determinasi parsial maka pengembangan karier lebih dominan dibandingkan pelatihan dan pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangku Negara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangku Negara, 2005, *Manaj Evaluasi Kinerja SDM*, Remaja rosda karya , Bandung.
- Arikunto Suharsiman, 2010, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Darma,2005, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif*, Sinar Baru,Bandung,
- Hasibuan, Melayu S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, cetakan ke Empat, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Sumamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 STIE YKPN. Yokyakarta.
- Lembaga Administrasi Negara 2000. *Pengaruh kinerja Instansi Pemerintah* , Cetakan Pertama, Penerbit Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Oemar Hamalik. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan , Pendekatan Terpadu*, Cetak Kedua. PT. Bumj Aksara. Jakarta
- Singgih Santoso, 2001. *SPSS Statistik Parametrik*, Cetaka Kedua. Efek media Komputindo, Jakarta.
- SoebagyoAtmodiwiryo, 2005. *Manajemen Pelatihan*, Cetak kedua. Ardadzya Jaya, Jakarta.
- Sugiono 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R & D*, Alfabeta. Bandung.
- Sugiono, 2011. *Statisti Untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung
- Veithzal Rizal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Veithzal Rizal. 2005, *Performance Appraisal*, Raja Grafindo, Jakarta.