

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

[DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Guru

SMP Negeri 47 Palembang

Daffa Akbar Redian¹, Agustina Hanafi², Parama Santati³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi
Daffaredian3500@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of career development on teacher work achievement at SMP Negeri 47 Palembang. The population in this study were all teachers at SMP Negeri 47 Palembang using a sample of 41 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The data obtained were tested using validity test, reliability test, simple linear regression test, analysis of correlation coefficient (r) and coefficient of determination (R^2), as well as hypothesis testing or t test. The test was carried out using the statistical package for social science (SPSS) version 21. Based on the results of the analysis, it was concluded that career development had a positive and significant effect on teacher work achievement at SMP Negeri 47 Palembang.

Keywords : *teacher, work achievement, questionnaire, career development*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP Negeri 47 Palembang menggunakan sampel berjumlah 41 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh diuji dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis atau uji t . pengujian dilakukan dengan menggunakan alat bantuan *statistical package for social science (SPSS)* versi 21. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang.

Kata kunci : *guru, prestasi kerja, kuesioner, pengembangan karir.*

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan bagian yang esensial dari identitas seseorang. Dengan memiliki identitas, tumbuh rasa memiliki terhadap pekerjaan, maupun tempat bekerja. Ketika seseorang merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri, dia akan meningkatkan upaya bekerja sama dengan timnya, memperbesar usahanya, berpartisipasi, dan mengambil keputusan-keputusan yang juga bermanfaat untuk tim, maupun tempatnya bekerja.

Pada setiap pekerjaan yang dilakukan baik di lembaga atau organisasi bagi mereka yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau bisa dikatakan mereka telah

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

[DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

mencapai suatu target yang telah ditetapkan. Bahkan ada juga yang melebihi target yang telah ditetapkan atau over achieved pada target pekerjaan mereka. Hal tersebut adalah suatu prestasi yang telah mereka capai di pekerjaan mereka.

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan (Sutrisno, 2019). Menurut Dharma (2018) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan tujuan untuk mencapai sasaran.

Prestasi kerja yang baik tentunya akan menunjang pengembangan karier setiap individunya. Di setiap lembaga atau organisasi, seseorang dituntut untuk berkerja dengan baik di bidangnya dan mengeluarkan seluruh potensi yang ada untuk memberikan hasil yang terbaik bagi instansi mereka berkerja. Kondisi ini dapat dilihat secara rinci pada Tabel 1.

Tabel 1 Data Penilaian Prestasi Kerja Guru SMP N 47 Palembang (Persen)

| Aspek Penilaian | Tahun | | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Orientasi Pelayanan | 83 | 80 | 77 | 70 |
| Integritas | 80 | 75 | 73 | 69 |
| Komitmen | 85 | 79 | 76 | 70 |
| Disiplin | 80 | 77 | 76 | 68 |
| Kerja Sama | 78 | 70 | 68 | 66 |
| Kepemimpinan | 81 | 70 | 72 | 70 |
| Ketepatan Waktu | 88 | 83 | 81 | 75 |
| Rata-Rata | 82,1 | 76,2 | 74,7 | 69,7 |

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)

Keterangan :

41 – 50 (%) : Kurang Sekali

51 – 60 (%) : Kurang

61 – 70 (%) : Sedang

71 – 80 (%) : Cukup

81 – 90 (%) : Memuaskan

91 – 100 (%) : Sangat Memuaskan

Dari data Tabel 1, terlihat bahwa aspek penilaian prestasi kerja dari tahun ke tahun secara keseluruhan mengalami penurunan. Pada tahun 2018 berdasarkan dari seluruh aspek penilaian memiliki rata-rata 82,1 % yang mana ini masuk dalam kategori memuaskan. Kemudian pada tahun 2019 rata-rata penilaiannya menyentuh angka 76,2 % yang masuk dalam kategori cukup. Lalu pada tahun 2020 rata-rata aspek penilaiannya sebesar 74,7 % termasuk dalam kategori cukup. Dan terakhir pada tahun 2021 rata-rata

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: [10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

aspek peniliana menjadi 69,7 % yang mana tergolong dalam kategori sedang. Berdasarkan fenomena tersebut terlihat bahwa dari tahun ke tahun adanya penurunan prestasi kerja guru, yang mana hal ini akan menjadi masalah yang besar jika terus dibiarkan.

Tabel 2 Perolehan Nilai Rata - Rata Ujian Sekolah 2017 - 2021 SMP Negeri 47 Palembang Tahun 2017 -2021

| Tahun | Nilai Rata-Rata | Standar Nilai Ujian Sekolah | Penurunan/Kenaikan (%) |
|-----------|-----------------|-----------------------------|------------------------|
| 2016/2017 | 68,80 | 75 | |
| 2017/2018 | 70,90 | 75 | 0,03 |
| 2018/2019 | 67,98 | 75 | 0,04 |
| 2019/2020 | - | - | - |
| 2020/2021 | 79,98 | 75 | 0,17 |

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)

Berdasarkan Tabel 2 penurunan nilai rata-rata ujian siswa dapat di sebabkan oleh kurang puasanya siswa terhadap prestasi kerja guru dalam mengajar dan kurangnya kemampuan guru dalam mengajar siswa sehingga mengakibatkan penurunan nilai Ujian Sekolah siswa. Selain dari prestasi kerja guru, tentunya setiap orang harus bisa mengembangkan karir mereka agar bisa mencapai peningkatan pangkat atau mencapai suatu jenjang karir yang lebih baik lagi dari pekerjaan mereka sebelumnya. Menurut Busro (2018) istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berikut kondisi data pengembangan karir yang ada di SMP N 47 Palembang secara rinci pada Tabel 3.

Tabel 3 Data Kenaikan Pangkat Guru PNS SMP N 47 Palembang

| No. | Tahun | Jumlah Usul | Tepat Waktu | Tidak Tepat Waktu | Persentase |
|-----|-------|-------------|-------------|-------------------|------------|
| 1. | 2019 | 11 | 9 | 2 | 18.18% |
| 2. | 2020 | 8 | 6 | 2 | 25% |
| 3. | 2021 | 10 | 7 | 3 | 30% |

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)

Dalam Tabel 3, terlihat bahwa beberapa guru yang telah mengajukan kenaikan pangkat masih ada beberapa yang tidak dapat selesai tepat waktu. Beberapa diantaranya

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

[DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

belum terpenuhinya angka kredit yang telah ditetapkan sebagai syarat kenaikan pangkat, kurang memahami penyusunan berkas yang diperlukan sehingga memakan waktu yang diperlukan untuk pengajuan berkas pada periode atau waktu yang telah ditetapkan untuk pengajuan kenaikan pangkat.

Sehingga dari keadaan tersebut, harus menunggu pada periode selanjutnya. Dari fenomena ini, bahwa kepastian dalam kenaikan pangkat itu ada akan tetapi dapat terhambat jika kurangnya pemahaman ataupun prestasi kerja yang dapat mengakibatkan karir guru tidak bisa berkembang jika terus dibiarkan.

Tabel 4 Daftar Urut Kepangkatan Guru PNS di SMP Negeri 47 Palembang

| No | Golongan Ruang | Banyak Guru |
|--------------|----------------|-------------|
| 1 | III/B | 3 |
| 2 | III/C | 4 |
| 3 | III/D | 6 |
| 4 | IV/A | 3 |
| 5 | IV/B | 13 |
| 6 | IV/C | 1 |
| TOTAL | | 30 |

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)

Pada Tabel 1.4 terdapat data kepangkatan guru SMP Negeri 47 Palembang yang mana pada golongan IV/B paling banyak yaitu berjumlah 13 guru, akan tetapi hanya 1 guru yang berada pada golongan IV/C sehingga untuk mencapai golongan tersebut membutuhkan usaha lebih seperti pengumpulan kredit skor dan lainnya.

Kemudian selain pangkat yang menjadi salah satu aspek pengembangan karir, ada pula pelatihan yang mana menjadi faktor penting juga dalam proses pengembangan karir setiap guru yang ada agar lebih terlatih. Pelatihan juga perlu dilakukan agar setiap guru mendapatkan pembaharuan materi yang dapat mereka terapkan pada saat mengajar. Berikut kondisi pelatihan yang telah diikuti oleh guru SMP N 47 Palembang secara rinci pada Tabel 5 :

Tabel 5 Jenis Pelatihan Guru SMP N 47 Palembang

| Jenis Pelatihan | Jumlah Guru yang Mengikuti | Penyelenggara | Tahun |
|----------------------------------|----------------------------|------------------|-------|
| Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) | 4 | Dinas Pendidikan | 2020 |
| Diversifikasi Kurikulum | 41 | Dinas Pendidikan | 2021 |

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)

Dapat dilihat bahwa pada Tabel 5 pelatihan yang dapat difasilitasi sekolah ini hanya baru dapat terselenggara 2 kali pada 2 tahun terakhir ini, serta pada tahun 2020

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

[DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

hanya ada 4 guru yang bisa mendapatkan pelatihan. Walaupun pada tahun berikutnya semua guru mulai diikutsertakan pada pelatihan, tetapi ada 37 guru yang tidak memiliki pengetahuan lengkap dari pelatihan tahun sebelumnya. Fenomena ini dapat memengaruhi prestasi kerja guru karena kurangnya program pengembangan diri seperti pelatihan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu Saleem dkk., (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector* menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sektor akademik di Pakistan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahab dkk., (2018) yaitu menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan divisi SDM PT Pusri Palembang. Namun, hal yang berbeda dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan Hanafi dkk., (2016) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dalam pengembangan karir terhadap keinginan berpindah karyawan PT. BFI Finance Tbk Cabang Palembang.

Landasan Teori

Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam perencanaan karir untuk karyawannya, yang mengarah pada manajemen karir, terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan mengatur karir (Sinambela, 2016). Pengertian pengembangan karir menurut Muspawi (2017) yaitu serangkaian kegiatan untuk mempersiapkan seseorang pada kemajuan karir yang direncanakan.

Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Busro (2018) adalah::

1. Kejelasan Karir
2. Pengembangan Diri
3. Perbaikan Mutu Kinerja

Prestasi Kerja

Berdasarkan pendapat Dessler (2020) bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Bersumber dari Sutrisno (2019) prestasi

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391

kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Hasibuan (2019), menjelaskan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Dessler (2020) indikator prestasi kerja, yaitu::

1. Kualitas Kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Bisa Diandalkan
5. Kehadiran
6. Kemandirian

Metode Penelitian

Populasi

Menurut Sekaran (2017), Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang berjumlah 41 Guru

Sampel

Menurut Sunyoto (2011) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Menurut Arikunto (2012) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan Pada penelitian ini, karena populasi yang ada tidak lebih dari 100 orang, maka peneliti mengambil sampel keseluruhan populasi yang ada yaitu sebanyak 41 guru, dengan rincian 10 guru laki-laki dan 31 guru perempuan

Metode Analisa

Metode Analisa Dalam menganalisis data digunakan (1) tehnik analisis data : uji instrumen, uji validitas dan uji reliabilitas. (2) Uji Statistik: Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. (3) pengujian Hipotesis: Uji t.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Product Moment

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

[DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

Pearson Correlation, dengan membandingkan nilai r -hitung (Pearson Correlation) yang ditemukan dengan nilai r -tabel pada taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,260 ($df=n-2 = 41-2 = 39$). Jika nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel, maka butir item soal pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Ghozali, 2016).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap dua kuesioner penelitian yaitu, kuesioner untuk variabel pengembangan karir (X) dan kuesioner prestasi kerja (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X)

| Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan ke-1 | 0,565 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-2 | 0,635 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-3 | 0,628 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-4 | 0,756 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-5 | 0,733 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-6 | 0,654 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-7 | 0,573 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-8 | 0,760 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-9 | 0,710 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-10 | 0,616 | 0,260 | Valid |

Sumber: Data diolah oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai r -hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel pengembangan karir lebih besar dari pada r -tabel. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan ke-1 | 0,783 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-2 | 0,804 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-3 | 0,846 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-4 | 0,681 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-5 | 0,833 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-6 | 0,815 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-7 | 0,823 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-8 | 0,641 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-9 | 0,596 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-10 | 0,522 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-11 | 0,785 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-12 | 0,782 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-13 | 0,830 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-14 | 0,729 | 0,260 | Valid |

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: [10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

| Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan ke-15 | 0,788 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-16 | 0,798 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-17 | 0,789 | 0,260 | Valid |
| Pernyataan ke-18 | 0,652 | 0,260 | Valid |

Sumber: Data diolah oleh penulis 2022

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai *r*-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel prestasi kerja lebih besar dari pada *r*-tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode ini diukur berdasarkan skala *Cronbach Alpha* 0 sampai 1. "Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal bila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,61 (*Cronbach Alpha* > 0,80), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan". Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

| Variabel | <i>N of Case</i> | <i>N of Item</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kesimpulan |
|------------------------|------------------|------------------|-------------------------|------------|
| Pengembangan Karir (X) | 41 | 10 | 0,859 | Reliabel |
| Prestasi Kerja (Y) | 41 | 18 | 0,954 | Reliabel |

Sumber: Data diolah oleh penulis 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 8 diketahui nilai *Cronbach Alpha* pada kedua kuesioner berada di atas 0,61. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kuesioner yang akan digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan (reliabel) untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis sederhana untuk menyatakan hubungan fungsional antar variabel X dan variabel Y. Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel pengembangan karir, bila nilai variabel prestasi kerja di manipulasi atau diubah atau di naikturunkan. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan SPSS 21, Adapun hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Sederhana

| Model | Unstandardized | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------|--------------|---|------|
|-------|----------------|--------------|---|------|

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: [10.47476/manageria.v3i2.2391](https://doi.org/10.47476/manageria.v3i2.2391)

| | Coefficients | | Coefficients | |
|------------------------|--------------|------------|--------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| 1 (Constant) | 0,600 | 5,474 | 0,110 | 0,913 |
| Pengembangan Karir (X) | 1,734 | 0,176 | 0,845 | 9,870 |
| | | | 0,000 | |

Sumber : Data diolah oleh penulis 2022

Berdasarkan Tabel 9 menyajikan perhitungan regresi linier sederhana. Hasil koefisien beta menunjukkan positif 0,845. Hal ini berarti bahwa jika ada peningkatan pengembangan karir, maka prestasi kerja akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan:

$$Y = 0,600 + 1,734X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,600 yang berarti jika ada atau tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir maka variabel prestasi kerja nilainya adalah 0,600.
2. Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir sebesar 1,734 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel pengembangan karir mengalami kenaikan 1 satuan maka akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 1,734.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi (r) ini bertujuan untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel - variabel dependen (variabel terikat). Adapun interpretasi korelasi yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------------|-------------------|----------------------------|
| Model | r | R ² | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,845 ^a | 0,714 | 0,707 | 6,86840 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah oleh penulis 2022

Hasil dari data pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,845 dan nilai ini dapat diinterpretasikan berdasarkan Tabel 4.12 bahwa variabel pengembangan karir memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja di SMP Negeri 47 Palembang, karena nilai 0,845 merupakan interval yang termasuk dalam artian kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, yang mana ketika korelasi semakin mendekati angka 1 hal itu menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dalam hal ini adalah pengembangan karir dan variabel terikat yaitu prestasi kerja akan semakin berpengaruh dan sangat kuat.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai R Square sebesar 0,714. Hal ini berarti bahwa 71,4%, variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independent, yaitu sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti halnya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X dan Y secara parsial. Uji parsial dapat digunakan melalui statistic uji t dengan cara membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Dasar pengambilan keputusannya dengan ketentuan berikut:

1. Apabila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$: maka koefisien regresi signifikan.
2. Apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$: maka koefisien regresi tidak signifikan.

Tabel 11 Hasil Uji t

| Variabel Independen | t hitung | t table | Sig | Kesimpulan |
|---------------------|----------|---------|-------|--------------------------|
| Pengembangan Karir | 9,870 | 1,684 | 0,000 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ |

Sumber: Data diolah oleh penulis 2022

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki t hitung sebesar 9,870. Nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,684. Dengan demikian, maka hipotesis H1 diterima yang mana adanya pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta diuji dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri 47 Palembang, disarankan agar dapat memberikan peluang yang lebih besar terhadap para guru untuk bisa menduduki jabatan tertentu seperti kepala sekolah atau kepala bagian lainnya yang sesuai dengan struktur organisasi SMP Negeri 47 Palembang. Dengan program-program pelatihan atau sertifikasi yang dapat memicu pengembangan karir guru kedepannya.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 288-298 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2391

2. Bagi kepala sekolah, guru dan kepegawaian SMP Negeri 47 Palembang, untuk dapat melakukan seluruh pekerjaan yang ada sesuai standar yang telah ditetapkan oleh SMP Negeri 47 Palembang, agar pekerjaan yang dilakukan oleh guru dapat diterima dengan baik serta guru dapat lebih dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss (8th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, Jauhari., Parizade, Badia., & Hanafi, Agustina. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus Pada Karyawan PT BFI .Tbk Cabang Palembang)*. 13(3)
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.dharma
- Meitisari, Nia., Hanafi, Agustina., & Wahab, Zakaria. (2018). Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study on HRD and General Division pf Pt Pusri Palembang). 8(8).
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Saleem, Sharjeel. & Amin, Saba., (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. 5(5)
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Jakarta Selatan: Salemba Empat Pers
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana