

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIER GURU TK DI KECAMATAN LASEM KABUPATEN REMBANG**

Nikmah Syabana¹, dan Anik Nurhidayati²

Email: anh.angjel@gmail.com¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPPI Rembang

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of education, training and work performance on the career development of kindergarten teachers in Lasem District, Rembang Regency, both partially and together. The formulation of the problem in this study is how education, training, and work performance towards the career development of kindergarten teachers in Lasem District, Rembang Regency. The type of data in this study is subject data. The source of data in this study is primary data. The data collection technique in this study was a questionnaire using a Likert scale. The test instruments used by researchers are the reliability and validity tests. This study took a population of all kindergarten teachers in Lasem District with a total of 120 teachers. The number of samples in this study were 120 people and using saturated samples. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis.

The results showed that; (1) Education does not have a significant positive effect on career development, (2) Training has no significant positive effect on career development, (3) Work performance has a significant positive effect on career development, (4) Education, training, and work performance simultaneously has a positive positive effect significant. The results of the determination test (Adjusted R²) showed a value of 0.891 which means that the variables of education, training, and work performance could explain the career development variable of 89.1%. The remaining 10.9% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords : Education, Training, Job Performance, Career Development

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang mencerminkan dari kualifikasi dan kompetensi disertai dengan ketaatan pada norma tertentu.

Priansa (2014:163) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan karier pegawai, antara lain: pendidikan dan prestasi kerja. Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan SDM. Hasil pendidikan dapat dilihat dari adanya perubahan tingkah laku. Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Menurut Husnan dalam Susanto dan Sari (2013) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Handoko (2014:107) bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah tamat sekolah (pendidikan formal), karena belajar adalah proses seumur hidup, oleh karena itu program pendidikan karyawan harus bersifat kontinu dan dinamis. Pendidikan bisa kita lihat dari pendidikan akhir para karyawan sebelum dia bergabung dengan perusahaan atau organisasi, baik yang sudah bergabung maupun yang akan bergabung. Hasil penelitian Jayanti & Netra (2013) pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karier.

Menurut Andrew E dalam Mangkunegara (2015:44) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Hasil penelitian Triharyanto (2014) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karier.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Hasil penelitian Susanto dan Sari (2013) bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Kegiatan belajar mengajar di taman kanak-kanak seharusnya menerapkan esensi bermain, karena bermain merupakan dunia kerja pra sekolah. Melalui bermain anak-anak dapat menghasilkan pengertian atau memberikan informasi, memberikan kesenangan, maupun mengembangkan imajinasi. Peran guru dalam pembelajaran di taman kanak-kanak sangatlah penting, karena guru yang menentukan dan merancang setiap kegiatan yang akan dilaksanakan oleh anak didik.

Pendidik di taman kanak-kanak haruslah mempunyai ketrampilan dan tingkat pendidikan yang sesuai.

Tingkat pendidikan guru juga mempengaruhi bagaimana sikap guru dalam setiap kegiatan pembelajaran di kelas, bagaimana pendidik membuat suatu rancangan kegiatan agar dapat mengembangkan seluruh aspek perkembangan anak. Guru di Taman Kanak-kanak berbeda dengan guru di Sekolah Dasar atau jenjang pendidikan yang lain. Di Taman Kanak-Kanak, guru dituntut untuk sabar dalam berbagai hal, dan guru di Taman Kanak-Kanak harus kreatif untuk menciptakan berbagai kegiatan yang dapat menstimulasi perkembangan anak didik. Guru di taman kanak-kanak harus mempunyai lisensi pendidikan S1 PAUD, agar guru mengerti berbagai hal tentang anak, karena anak-anak adalah individu yang unik. Data pendidikan terakhir guru TK di Kecamatan Lasem dalam Tabel I. sebagai berikut:

Tabel I Data Pendidikan Terakhir Guru TK di Kecamatan Lasem

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah
1.	S1 PAUD	90 orang
2.	D2	6 orang
3.	SLTA/SMA	24 orang
Total		120 orang

Sumber: Dinas Pendidikan Kecamatan Lasem, 2017

Berdasarkan Tabel I dapat diuraikan guru yang bersertifikasi dan non sertifikasi dengan rincian sebagai berikut pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Daftar Guru TK Bersertifikasi Tahun 2017

No.	Keterangan	Kriteria	Jumlah
1.	Guru bersertifikasi	a. PNS	13 guru
		b. Non PNS	<u>47 guru</u>
		Jumlah	60 guru
2.	Guru Non bersertikasi	Non PNS	<u>60 guru</u>
Total			120 guru

Sumber: Dinas Pendidikan Kecamatan Lasem, 2017

Dari data Tabel 2 bahwa guru TK di Kecamatan Lasem banyak yang sudah bersertifikasi dan belum optimal. Sehingga masih perlu di tingkatkan lagi prestasi kerja guru TK di

Kecamatan Lasem. Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Pengembangan karier guru TK bisa berupa diangkat menjadi PNS dan mendapat sertifikasi bagi yang non PNS. Sertifikasi menurut UU no 74 tahun 2008 pasal 8 adalah Sertifikasi Pendidik bagi calon Guru harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Dengan syarat sertifikasi yaitu lama kerja 5 tahun di TK tersebut, pendidikan S1 linear (S1 PAUD), sehat jasmani dan rohani, lulus dalam UKG (uji kompetensi guru), mengikuti pendidikan dan pelatihan guru, memiliki usia di bawah 60 tahun, guru non PNS, serta belum memiliki sertifikat pendidik. Dalam pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem sangat memerlukan pendidikan, pelatihan, dan Kecamatan Lasem bisa sejalan dengan jenjang karier guru TK kedepannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah membuktikan pengaruh pendidikan, pelatihan, prestasi kerja terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan SDM. Hasil pendidikan dapat dilihat dari adanya perubahan tingkah laku. Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Menurut Husnan dalam Susanto dan Sari (2013) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Simanjutak dalam Susanto dan Sari (2013) pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dengan maksud untuk merubah tingkah laku yang diinginkan. Indikator pendidikan menurut Mamahit dalam Pojoh, dkk (2014) meliputi:

a. Pengalaman Akademis

Pengalaman akademis sangat penting dalam kemajuan dan peningkatan kualitas seseorang di masa yang akan datang. Semakin tinggi pengalaman akademis menandakan semakin tinggi tingkat pendidikan orang tersebut.

b. Wawasan

Adalah pandangan atau teropong multi dimensi seseorang dalam melihat dan menjabarkan keberadaan suatu bidang secara utuh.

c. Pengembangan Sikap

Merupakan hak dan kewajiban setiap orang yang mendambakan suatu keberhasilan. Pengembangan sikap memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan.

2. Pelatihan

Menurut Andrew E. dalam Mangkunegara (2015:44) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan menurut Kaswan dalam Triharyanto (2014) adalah suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Caple dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ ketrampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Menurut Priansa (2014:176) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Triharyanto (2014) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:62), adalah:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

c. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

e. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi pelatih

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

g. Waktu (banyaknya sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan tiga sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam.

3. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga menunjuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Siswanto dalam Susanto dan Sari (2013) yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibenarkan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang, tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2010:177) prestasi kerja yang baik, merupakan pangkal otak dari pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang baik, sukar bagi seorang pegawai untuk diusulkan atasannya agar dipertimbangkan untuk promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Indikator-indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2010:152) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecakapan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

4. Pengembangan Karier

Flippo dalam Priansa (2014:161) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Menurut Sagala dalam Priansa (2014:161) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

(Mangkunegara, 2015:77). Indikator-indikator dalam pengembangan karier menurut Handoko (2014: 131) adalah:

a. Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk menunjukkan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

b. *Exposure*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran kariernya. Para manajer mendapatkan *exposure* terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, dan bahkan lama jam kerja.

c. Permintaan Berhenti

Bila seorang karyawan melihat kesempatan karier yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karier. Banyak karyawan terutama para manajer profesional berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karier mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karier di perusahaan lain sering disebut *laveraging*. Bagaimanapun juga, bila teknik ini terlalu sering digunakan akan merugikan karyawan sendiri.

d. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri para sarjana baru (yang mempunyai pengharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama) dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya adalah pada profesi). Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.

e. Mentors dan Sponsor

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara karyawan ada dan berguna bagi pengembangan karier. Bila mentor dapat memotivasi karyawan untuk

pengembangan karier, seperti program-program latihan, transfer, atau promosi, maka dia menjadi sponsor.

f. Kesempatan–kesempatan untuk tumbuh

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti karyawan memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumberdaya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karier karyawan.

5. Pengembangan Hipotesis

a. Hubungan Pendidikan dengan Pengembangan Karier

Hasil penelitian Candra dan Ardana (2016) Pendidikan dan pelatihan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) distribusi Bali. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan maka pengembangan karier juga semakin meningkat. Berdasarkan teori dan didorong dengan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem

b. Hubungan Pelatihan dengan Pengembangan karier

Dari hasil penelitian Triharyanto (2014) Pelatihan berpengaruh lebih besar terhadap pengembangan karier daripada motivasi kerja. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dan didorong dengan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

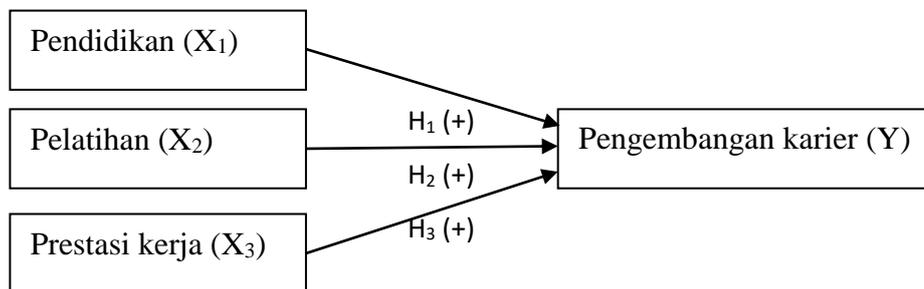
H₂: Diduga pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem

c. Hubungan Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karier

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dan didorong dengan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: Diduga prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem

Untuk memperjelas dan memahami setiap hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen, maka disusunlah model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

METODE PENELITIAN

1. Variabel Dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan prestasi kerja (X_3).

a. Pendidikan

Indikator pendidikan menurut Mamahit dalam Pojoh, dkk (2014) meliputi:

- 1) Pengalaman akademis
- 2) Wawasan
- 3) Pengembangan sikap

b. Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:62), adalah:

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Materi
- 3) Metode
- 4) Kualifikasi peserta
- 5) Kualifikasi pelatih
- 6) Waktu (Banyaknya Sesi)

c. Prestasi kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2010:152) dalam penelitian ini adalah :

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecakapan mental

5) Sikap

6) Disiplin waktu

2. Variabel Independen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pengembangan karier (Y).

Menurut Handoko (2014: 131) indikator dalam pengembangan karir adalah:

1) Prestasi kerja

2) *Exposure*

3) Permintaan berhenti

4) Kesetiaan organisasional

5) Mentors dan sponsor

6) Kesempatan–kesempatan untuk tumbuh

3. Pengumpulan data dan sampel

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis mengenai pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir guru TK di Kecamatan Lasem. Skala pengukuran data yang digunakan adalah *Skala Likert*. Jenis data yang digunakan adalah jenis data subjek sedangkan sumber data menggunakan sumber data primer. Populasi adalah seluruh guru TK di Kecamatan Lasem, sampel diambil dari populasi yang akan ditentukan dengan metode sampel jenuh yaitu sebanyak 120 orang.

4. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Uji instrumen mencakup dua pengujian, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas.

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Analisis ini digunakan menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 sehingga rumus umum dari regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Pengembangan karier

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pendidikan

β_2	= Koefisien regresi pelatihan
β_3	= Koefisien regresi prestasi kerja
X_1	= pendidikan
X_2	= pelatihan
X_3	= prestasi kerja
e	= <i>error</i>

Adapun tahapan dalam analisis linear berganda meliputi:

1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2011:98) uji parsial/uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t tersebut digunakan untuk menguji hipotesis H_1 sampai dengan H_3 . Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Menentukan hipotesis statistik dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier.

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier.

Adapun penerimaan atau penolakan hipotesis (H_a) dilakukan dengan kriteria:

a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis (H_a) ditolak (tidak signifikan). artinya secara parsial variabel pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karier;

b) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis (H_a) diterima (signifikan). artinya secara parsial variabel pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap variabel pengembangan karier.

2) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen kuesioner di uji cobakan pada 40 responden. Untuk mengetahui reliabel dan validitas dari instrumen tersebut.

a. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* variabel pendidikan 0,903, variabel pelatihan 0,837, variabel prestasi kerja 0,803 dan variabel pengembangan karier 0,837. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel, karena besarnya *Cronbach Alpha* pada tiap-tiap variabel lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70 atau 70%.

b. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Pendidikan

Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pendidikan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Validitas Variabel Pelatihan

Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pelatihan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel prestasi kerja valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Teknik analisis regresi linear berganda merupakan teknik uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi (β) yang ditunjukkan dalam Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Koefisien Regresi (β)

riabel	efisien Regresi (β)
Konstanta (β)	134
Pendidikan (X_1)	0,032
Pelatihan (X_2)	0,018
Prestasi Kerja (X_3)	1,012

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dengan memperhatikan model regresi pada Tabel 3, maka terdapat persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -3.134 + 0.032 X_1 + 0.018 X_2 + 1.012 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diberikan intrepertasi bahwa nilai konstanta sebesar -3.134 artinya apabila variabel pendidikan, pelatihan dan prestasi kerja dianggap konstanta, maka variabel pengembangan karier mempunyai nilai -3.134. Nilai koefisien regresi dari variabel pendidikan adalah sebesar 0,032. Artinya apabila variabel pendidikan naik satu satuan maka variabel pengembangan karier naik 0,032. Nilai koefisian regresi dari variabel pelatihan adalah sebesar 0,018. Artinya apabila variabel pelatihan naik satu satuan maka variabel pengembangan karier naik 0,018. Nilai koefisien regresi dari variabel prestasi kerja adalah sebesar 1,012. Artinya apabila variabel insentif naik satu satuan maka variabel pengembangan karier naik sebesar 1,012.

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh sacara individual antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial Variabel Independen

Variabel	Sig.	Signifikansi Level	Keterangan
Pendidikan	0,319	0,05	Ha Ditolak
Pelatihan	0,614	0,05	Ha Ditolak
Prestasi Kerja	0,000	0,05	Ha Diterima

Sumber: Data primer, diolah 2018

Dari Tabel 4 dapat hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karier

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa untuk variabel pendidikan dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,319 > 0,05. Bahwa hipotesis satu yang menyatakan variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem ditolak, hasil pengujian menunjukkan pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa untuk variabel pelatihan dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,614 > 0,05. Bahwa hipotesis dua yang menyatakan variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem ditolak, hasil pengujian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.

3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa untuk variabel prestasi kerja dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Bahwa hipotesis tiga yang menyatakan variabel prestasi kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem diterima, hasil pengujian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.

c. Uji Determinan (R^2)

Penelitian ini menggunakan uji determinasi untuk menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen yang ada di dalam model dapat menerangkan variabel dependen. Hasil uji determinasi diketahui nilai dari koefisien *adjusted R square* 0,891. Hal ini berarti 89,1% pengembangan karier Guru TK di Kecamatan Lasem dapat

dijelaskan oleh variabel pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 10,9% pengembangan karier Guru TK di Kecamatan Lasem dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pendidikan terhadap Pengembangan Karier Guru TK di Kecamatan Lasem

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier, hasil dari uji hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karier artinya pendidikan tidak memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karier Guru TK di Kecamatan Lasem. Hal ini menyatakan bahwa perbedaan tingkat pendidikan tidak berpengaruh untuk pengembangan karier Guru TK di Kecamatan Lasem.

Menurut Priansa (2014:164) pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi. Sehingga pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi pengembangan karier.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karier Guru TK di Kecamatan Lasem

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh pelatihan positif signifikan terhadap pengembangan karier, hasil dari uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karier artinya pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karier Guru TK di Kecamatan Lasem. Karena pelatihan untuk pengembangan karier Guru TK di Kecamatan Lasem sangat rendah untuk pengaruhnya untuk pengembangan karier Guru TK. Menurut Andrew E. dalam Mangkunegara (2015:44) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang (Handoko, 2014:107).

c. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karier Guru TK di Kecamatan Lasem

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh prestasi kerja positif signifikan terhadap pengembangan karier, hasil dari uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier,

sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya prestasi kerja akan berpengaruh terhadap pengembangan karier Guru TK di Kecamatan Lasem. Kemajuan karier sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik.

Mangkunegara (2015:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga menunjuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.
2. Pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.
3. Prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.
4. Pendidikan, pelatihan, dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier guru TK di Kecamatan Lasem.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Menggunakan pernyataan yang mudah dipahami responden.
2. Menambah beberapa variabel yang berkaitan dengan pengembangan karier, sehingga akan mendapatkan informasi yang lebih akurat.
3. Peneliti sebaiknya menambahkan metode wawancara, agar mampu memperoleh informasi lebih detail.

REFERENSI

- Candra & Ardana, 2016, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt Pln (Persero) Distribusi Bali", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9, 2016, 2302-8912.
- Damayanti, Syaiko Rosyidi dan Riskin Hidayat, 2015, *Pedoman Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 'YPPi'*.

- file:///peraturan-pemerintah-no.-74-tahun-2008-tentang-guru(2).pdf (diunduh 17 April 2017, 11.53 WIB)
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 19*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- <http://referensi.elsam.or.id/2014/11/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional/> (diunduh 22 Oktober 2017, 23.40 WIB)
- Jayanti & Netra, 2013, "Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan, Dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar", *e-journal manajemen universitas Udayana Bali*, vol.2, No.9 2013, 1085-1108.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nandi dan Walangitan, 2015, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado", *jurnal EMBA*, volume 3 No.1 Maret 2015, 894-993.
- Pojoh, Tewal, & Moniharapon, 2014, "Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGO", *jurnal EMBA*, vol.2 No.4 Desember 2014, 424-434.
- Priansa, Donni Juni, 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Susanto dan Sari, 2013, "Pengaruh Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar Pt. Semen Padang", *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, Volume 2, Nomor 2, September 2013, 57-71.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Group, Jakarta.
- Triharyanto, 2014, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)", *Jurnal Manajemen Perikanan dan Kelautan*, volume 1 No. 1, 2014, artikel 4.