

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Paud di Kecamatan Batin XXIV Kabupaten Batang Hari

Nadiatul Khoiroh¹, Kasiyati Yunita Wulansari², Rohimah³

Fakultas Hukum, Ekonomi dan Bisnis

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian-Jambi

Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0741) 23022

E-mail : nadiatulkhoiroh88@gmail.com

Abstract

This study is to explain the Influence of Training and Career Development on the Performance of PAUD Teachers in Batin XXIV District, Batanghari Regency. The method used is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis tools. Testing of Training (X1) and Career Development (X2) as independent variables and Performance (Y) as dependent variables, was carried out with t-Test, F-Test and Determination Official. The results of hypothesis testing on the Training variable (X1) show that the value of Tcal (4,992) > Table (2,004). The results of the hypothesis test on the Career Development variable (X2) that the value of Tcal (5,441) > Ttable (2,004), from the test results partially obtained Training (X1) and Career Development (X2) have an influence on Performance (Y). The simultaneous variable test showed that the value of Fcal > Ftabel or was 123.577 > 3.16, so that Training (X1) and Training (X2) had a simultaneous effect on Performance (Y). The Adjusted R Square value of 0.811, against Y or by 81.1% and 18.9% was influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Training, Career Development, Performance.

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk menjelaskan Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru PAUD Dikecamatan Batin XXIV Kab. Batanghari. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Pengujian dari Pelatihan(X₁) dan Pengembangan Karir(X₂) sebagai variabel independen dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen, dilakukan dengan Uji t, Uji F dan Keofisien Determinasi. Hasil pengujian hipotesis atas variabel Pelatihan(X₁) bahwa nilai T_{hitung} (4,992) > T_{tabel} (2,004). Hasil pengujian hipotesis atas variabel Pengembangan Karir(X₂) bahwa nilai T_{hitung} (5,441) > T_{tabel} (2,004),dari hasil pengujian secara parsial didapatkan Pelatihan(X₁) dan Pengembangan Karir(X₂) memiliki pengaruh terhadap Kinerja(Y). Uji variabel secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau sebesar 123,577 >3,16, sehingga Pelatihan(X₁) dan Pelatihan(X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,811,terhadap Y atau sebesar 81,1% dan 18,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja.

1. Pendahuluan

Setiap sekolah terus berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap sekolah (Salsabila Alfina et.al 2024). Khususnya sekolah yang berskala besar yang memiliki banyak murid, guna mendongkrak sekolah tersebut menjadi sekolah terdepan di bidangnya. Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan untuk itu guru perlu dipacu kinerjanya untuk meningkatkan kemajuan sekolah.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh guru guna menciptakan tujuan utama memajukan sekolah. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karier.



Efektivitas pelatihan guru merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh guru mampu mengikuti perkembangan dunia kerja sesuai dengan perannya.

Menurut Mathis & Jackson dalam (Salsabila Alfina et.al 2024), pelatihan adalah proses di mana individu mengembangkan kemampuan tertentu yang membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini erat kaitannya dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat diartikan dalam makna yang sempit maupun luas. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat guru dapat menguasai dengan baik bidang pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan metode pembelajaran pada persaingan antar sekolah yang semakin ketat.

Alasan diterapkannya pelatihan bagi guru, adalah guru yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing antar sekolah dan memperbaiki produktifitas guru. Sementara itu melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kesempatan promosi bagi guru agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah.

Pengembangan karir menurut Kurniawati dalam (Pratiwi Cindy Elyana et.al 2024), pengembangan karir merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu panjang, serta dilakukan untuk menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan sekolah. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para guru agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Dari sudut pandang guru, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para guru. Bagi sekolah, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia guru - guru yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi guru di dalam melakukan pembinaan kariernya.

PAUD Dikecamatan Batin XXIVKab. Batanghari, berjumlah 20 Lembaga PAUD yang tersebar di 17 desa dengan rata - rata per PAUD ada 2 sampai 3 guru dan kepala Paud. Fenomena terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru PAUD Dikecamatan Batin XXIVKab. Batanghari, yang telah diamati oleh peneliti melalui wawancara pada 2 guru PAUD KB Kasih Bunda Desa Bulian Baru Dikecamatan Batin XXIV. Diketahui bahwa pelatihan pada guru PAUD dilakukan setiap sebulan sekali, seperti KKG perkecamatan (seluruh pendidik yg tergabung di HIMPAUDI) ada juga KKG perkabupaten (perwakilan 10 orang, di ambil 1 org perlembaga). Pelatihan tersebut sudah dilakukan dengan rutin sehingga dapat meningkatkan kinerja guru pada PAUD Desa Bulian Baru Dikecamatan Batin XXIV, namun perlu diteliti pada PAUD lain apakah guru Paud yang mengikuti pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Untuk pengembangan karir pada guru PAUD Dikecamatan Batin XXIV dilakukan dengan memberikan diklat yang terdiri dari (diklat dasar, diklat lanjut, diklat berjenjang) dan seminar sejenis bimbingan pengembangan yang terdiri dari (bimbingan teknis, magang dan pengembangan konten digital). Melalui diklat dan bimbingan pengembangan tersebut guru PAUDDikecamatan Batin XXIV dapat mengembangkan kemampuan mereka agar memiliki kinerja yang lebih baik.

Dengan pelatihan yang rutin dan pengembangan karir melalui diklat yang berjenjang, dapat memberikan dorongan dan menambah pengetahuan guru PAUDDikecamatan Batin XXIV. Kedua faktor tersebut saling berkaitan yang akan meningkatkan kinerja guru PAUD dikecamatan Batin XXIV menjadi semakin lebih baik.



Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir guru PAUD Dikecamatan Batin XXIV sudah dilaksanakan dengan agenda yang ada, namun masih ada beberapa hal lagi yang harus diperhatikan agar kinerja guru menjadi lebih baik.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif (Sugiono, 2019) dengan sumber data yang diperoleh secara langsung melalui observasi maupun melalui wawancara dengan pihak informan. Metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PAUD Dikecamatan Batin XXIV Kab. Batanghari, dengan jumlah 20 Lembaga PAUD yang tersebar di 17 desa dengan rata – rata per PAUD ada 2 sampai 3 guru dan kepala Paud. Maka jumlah populasi sebanyak 58 guru.

Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (Darma, 2021).

3. Hasil Penelitian

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.648	.847		.946 .057
	Pelatihan	.440	.088	.459	4.992 .000
	Pengembangan	.482	.089	.500	5.441 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dari tabel koefisien di lihat dari tabel di atas di peroleh persamaan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 1,648 + 0,440X_1 + 0,482X_2$$

Dari persamaan di atas dapat di jelaskan bahwa nilai a (koefisien) sebesar 1,648, nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,440, dan nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,482, persamaan di atas juga dapat diartikan sebagai berikut :

1. $a = 1,648$
artinya jika nilai Pelatihan, dan Pengembangan Karir sama dengan nol maka kinerja sebesar 1,648.
2. $b_1 = 0,440$
artinya jika Pelatihannyaik satu satuan maka nilai kinerja bertambah sebesar 0, 0,440 dengan asumsi Pengembangan Karir sama dengan nol.
3. $b_2 = 0,482$
artinya jika Pengembangan Karir naik satu satuan maka nilai kinerjabertambah sebesar 0, 0,482 dengan asumsi Pelatihansama dengan nol.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	328.808	2	164.404	123.577 .000 ^b
	Residual	73.171	55	1.330	
	Total	401.978	57		

Sumber : Data diolah



Untuk menguji tentang adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara bersama – sama terhadap kinerja di gunakan analisis uji f dengan cara membandingkan f_{hitung} dan f_{tabel} di peroleh nilai f_{tabel} sebesar 3,16 sedangkan nilai f_{hitung} sebesar 123,577 maka terbukti bahwa ada pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara bersama – sama dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3. Uji determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.904 ^a	.818	.811	1.15342	

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber : data diolah SPSS

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,811 menunjukkan bahwa Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara bersama – sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 81,1% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 18,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Penutup

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan dan parsial variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja guru paud di kecamatan Batin XXIV Kabupaten Batang Hari.

Daftar Pustaka

- Angkasa Fenska et.al 2024. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Asn Dinas Perhubungan Kota Ambon* Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024.
- Firdaus et.al 2024. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari* Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 8 No. 1 Maret 2024
- Gea Putra try et.al 2024. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan* Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024.
- Kurniawan Dwi et.al 2024. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Otomotif di Kawasan MM2100 Cikarang Barat* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa, Februari, 2024.
- Nurindah, 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 12 No. 2.
- Rachman Dani et.al 2024, *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Penjualan Pada Pt Naga Mulia Tekstil*, Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 15, Nomor 1.
- Rohadatul. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan Volume 3 No. 3.
- Salsabila Alfina et.al 2024. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada PT Multicentral Aryaguna* Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset Volume. 2 No. 4 Juli 2024.
- Sibarani Dewi Grin et.al 2024. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang* Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Volume 1, Number 4, 2024
- Susanti Rini et.al 2024. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan* JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 3, July 2024.
- Syarifuddin. 2022. *Metodo Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*. Bbby Digital Center : Palangkaraya.
- Tamaka N Gebby et.al 2024. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Pt. Accentuateas* Jurnal EMBA Vol.12 No.1 Januari 2024

