

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1  
KLEGO KABUPATEN BOYOLALI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**RIZKI KURNIADI**  
**NIM. 12.22.1.1.094**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA  
2017**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1  
KLEGO KABUPATEN BOYOLALI**

SKRIPSI

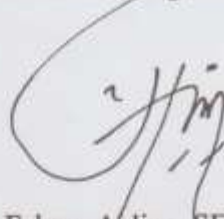
Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Syariah

Oleh:

Rizki Kurniadi  
NIM: 12.22.1.1.094

Surakarta, 30 Mei 2017

Disetujui dan disahkan oleh:  
Dosen Pembimbing Skripsi



Zakky Fahma Auliya, SE, MM  
NIP. 19860131 201403 1 004

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1  
KLEGO KABUPATEN BOYOLALI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Syariah

Oleh:

Rizki Kurniadi  
NIM: 122211094

Surakarta, 30 Mei 2017

Disetujui dan disahkan oleh:  
Biro Skripsi



Ika Yoga MM  
NIP. 1979046 201403 1 001

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RIZKI KURNIADI  
NIM : 122211094  
JURUSAN : MANAJEMEN SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 KLEGO KABUPATEN BOYOLALI".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 30 Mei 2017



Rizki Kurniadi

## NOTA DINAS

Zakky Fahma Auliya, SE, MM  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi  
Sdr : Rizki Kurniadi

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Rizki Kurniadi NIM: 122211094 yang berjudul:

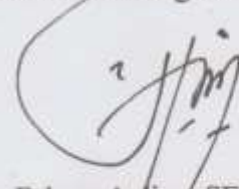
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 KLEGO KABUPATEN BOYOLALI.**

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Islam.  
Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 30 Mei 2017  
Dosen Pembimbing Skripsi



Zakky Fahma Auliya, SE, MM  
NIP. 19860131 201403 1 004

**PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1  
KLEGO KABUPATEN BOYOLALI**

Oleh:

**RIZKI KURNIADI**  
**NIM: 12.22.1.1094**

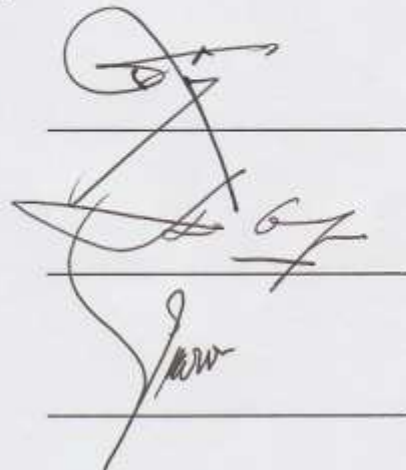
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
Pada Hari Kamis Tanggal 15 Juni 2017 / 20 Ramadhan 1438H dan dinyatakan  
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang):  
Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D  
NIP. 19561011 198303 1 002


Penguji II:  
H. Dwi Condro Triono, S.P., M.Ag., Ph.D  
NIP. 19670208 200003 1 001

Penguji III:  
Supriyanto, M.Ud  
NIP. 19860306 201503 1 005



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Surakarta



Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D  
NIP. 19561011 198303 1 002

## MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum, sampai mereka sendiri mengubah dirinya, (QS. Ar Ra’du: 11)”

“Barang siapa bersantai saat orang lain menanam, maka dia akan menyesal saat orang lain memanen”. (al-Adab al-Nabawiy)”

“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang.  
Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh  
(Schopenhauer)”

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Bapak dan Ibu yang saya hormati,

Adik yang saya sayangi,

Yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang

yang tulus tiada ternilai besarnya

Terimakasih . . .



## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia yng diberikan kepada kita semua. Shalawat serta salam terhaturkan kepada junjungan umat Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan kita semua senantiasa istiqomah dalam menjalankan sunah-Nya.

Alhamdulillah, atas izin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU (Studi kasus pada SMK N 1 Klego).” Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari bahasa yang digunakan maupun sistematika penulisan, hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulis skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Mudhofir Abdullah, M. Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Drs. H. Sri Walyoto, MM., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Datien Eriska Utami, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Arif Muanas, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Akademik, Jurusan Manajemen Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Zakky Fahma Auliya, SE.MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Ika Yoga, M.M., selaku Biro Skripsi Jurusan Manajemen Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
8. Bapak Heryanto, S.Pt., MMselaku kepala sekolah SMK N 1 Klego yang telah memberikan izin dan membantu dalam melakukan penelitian.
9. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan kerjasamanya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
10. Kedua orang tua penulis tercinta yang senantiasa yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. terimakasih atas segalanya kasih sayang, perhatian, semangat dan doa yang tiada henti. Semoga bisa menjadi kebanggan bapak dan ibu.
11. Adik penulis yang senantiasa membantu dan mendukung kelancaran penyelesaian skripsi ini.

12. Teman-temanMJS angkatan 2012 yang telah memberikan warna dalam kehidupan penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
13. Sahabat-sahabat kongkow dan karyo joyo yang dengan ikhlas memberikan pengertian dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih, dan berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis, Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat menjadi bahan masukan dan tambahan wawasan bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan mohon maaf apabila dalam penyajian Skripsi ini terdapat kesalahan dan kekurangan. menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis belum dapat membalas semua yang telah kalian berikan, hanya doa dan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga Allah SWT tetap merahmati dan meridhoi setiap langkah kita semua. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 30 Mei 2017

Rizki Kurniadi

NIM : 12.22.1.1.094

## ***ABSTRACT***

The purpose of this study is to determine the influence of competence and career development on teacher performance. Population in this research is Teacher of SMK N 1 Klego. The sampling technique used *Stratified Random Sampling* and obtained samples are 60 respondents. This research variable use two variable that is dependent and independent variable.

For the dependent variable (y) of this study is teacher performance. For the independent variable (x) include: competence ( $x_1$ ), and career development ( $x_2$ ). For data analysis method using multiple linear regression analysis model. Send for data by using the IBM SPSS Statistics 20.0 program.

The results of this study show that partially positive and significant influence of the competence variable gives an effect of 3.880 on teacher performance, and from career development variables give the effect of 2.467 on teacher performance.

**Keywords: Competence, Career Development, and Teacher Performance.**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK N 1 Klego. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Stratified Random Sampling* dan diperoleh sampel penelitian sebanyak 60 responden. Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan independen.

Untuk variabel dependen (y) dari penelitian ini adalah kinerja guru. Untuk variabel independen (x) meliputi: kompetensi ( $x_1$ ), dan pengembangan karir ( $x_2$ ). Untuk metode analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Sedangkan untuk olah data dengan menggunakan program IBM SPSS Statistik 20.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi memberikan pengaruh sebesar 3.880 terhadap kinerja guru, dan dari variabel pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 2.467 terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Guru.**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMANPERSETUJUAN BIRO SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....	iv
HALAMAN NOTA DINAS .....	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQSAH.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRACT.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian .....	7

1.7. Jadwal Penelitian .....	7
1.8. Sistematika Penulisan Skripsi .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Kajian Teori .....	8
2.1.1. Kinerja Guru .....	8
2.1.2. Kompetensi .....	14
2.1.3. Pengembangan Karir.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu .....	26
2.3. Kerangka Berfikir .....	27
2.4. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian .....	29
3.2. Jenis Penelitian .....	29
3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3.4. Data dan Sumber Data .....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6. Variabel Penelitian .....	33
3.7. Definisi Operasional Variabel .....	34
3.8. Metode Analisis Data .....	35
3.8.1. Uji Instrumen.....	35
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8.3. Uji Ketetapan Model.....	38
3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	39

3.8.5. Uji t .....	40
--------------------	----

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden .....	42
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.2. Pengujian Analisis Data .....	45
4.2.1. Uji Instrumen .....	45
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Reliabilitas.....	47
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	48
1. Uji Normalitas .....	48
2. Uji Multikolinieritas .....	49
3. Uji Heteroskedastisitas .....	50
4.2.3 Uji Ketepatan Model.....	51
1. Koefisien Determinasi .....	51
2. Uji F .....	52
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.2.5 Uji t .....	54
4.3. Pembahasan Hasil Analisis .....	55
4.3.1. Faktor Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Guru .....	55



4.3.2. Faktor Pengembangan Karir berpengaruh terhadap	
Kinerja Guru .....	56
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan .....	58
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	58
5.3. Saran-saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	60
LAMPIRAN .....	63

## DAFTAR TABEL

1.1	Hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) diSMK.....	4
3.1	Jumlah Guru SMK N 1 Klego.....	30
3.2	DefinisiOperasionalVariabel.....	34
3.3	Skor/Skala Likert.....	35
4.1	Diskripsi Responden Berdasarkan JenisKelamin.....	42
4.2	Diskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
4.4	DistribusiRespondenBerdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.5	UjiValditas.....	46
4.6	HasilUjiReliabilitas.....	47
4.7	Hasil Uji Normalitas.....	49
4.8	Hasil Uji Multikolonieritas.....	49
4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.10	Hasil Uji Koefisien determinasi.....	51
4.11	Hasil Uji Statistik Uji F.....	52
4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
4.13	Uji t.....	54

## DAFTAR GAMBAR

2.5	KerangkaBerfikir.....	27
-----	-----------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Rekap Data Kuesioner
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas,  
dan Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Ketetapan Model
- Lampiran 8 : Hasil Uji F
- Lampiran 9 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t
- Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada hakikatnya merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap proses pendidikan terus dibangun dan dikembangkan agar proses pelaksanaannya menghasilkan generasi yang diharapkan. Sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Azzet, 2011).

Menurut Sanjaya (2011: 52) dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya sebagai model atau teladan bagi siswa, tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran, dengan demikian efektifitas proses pembelajaran terletak di pundak guru. Oleh karena itu keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja guru.

Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan personil sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, tenaga pendidik yaitu guru. Masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah ( Suharsaputra, 2013).

Dalam mencapai tujuan pendidikan, guru memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan. Peranan dan fungsi guru merupakan salah satu

faktor yang signifikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dua aspek yang dianggap cukup penting adalah kompetensi dan pengembangan karir.

Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan maka semakin meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja guru, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu sekolah perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas guru tetap terjaga dan mampu mendorong guru untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999: 2).

Dalam undang-undang N0.2 Tahun 1989 pasal 4 tentang tujuan Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk

mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

SMK N1 Klego adalah sekolah yang berada di kecamatan Klego dan kabupaten Boyolali provinsi Jawa Tengah, sekolah SMK ini salah satu sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, dengan cara memberikan pelatihan, meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir, maupun meningkatkan fasilitas sekolah guna menunjang kegiatan belajar mengajar (<http://www.smknegeri1klego.com>)

Masalah pendidikan tidak lepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri antara lain kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan misalnya pengembangan karir. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada

sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013: 19), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: pendidikan, keterampilan, pengembangan karir, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Pengukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Selain itu kinerja dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru di SMK.

Tabel 1.1

Hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) di SMK

No	Nama	Hasil PKG
1.	Guru A	70
2.	Guru B	77
3.	Guru C	72
4.	Guru D	75
5.	Guru E	80
Rata-rata		74.8

Data Kepala Sekolah, 2017

Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) di SMK, dengan tingkata ketercapaian cukup yaitu dengan rata-rata nilai sebesar 74.8. Hal ini tentu saja belum sesuai dengan kinerja guru yang ditetapkan. Dimana dalam penilaian kinerja guru, mencakup program perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, melatih, dan



membimbing dan mengembangkan kegiatan profesi yang belum dilaksanakan dengan baik, oleh karena itu tingkat ketercapaian kinerja guru yang didapat dalam kategori cukup.

Faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, salah satunya adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2007: 86), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain dipengaruhi oleh kompetensi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh pengembangan karir.

Menurut Mangkunegara, (2004), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hal tersebut mencerminkan bahwa guru yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerjanya yang baik.

Dari uraian diatas maka penelitian untuk mengamati variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja guru di SMK N1 Klego penting untuk dilakukan. Judul penelitian yang diajukan adalah : **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (studi pada sekolah SMK N1 Klego)”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka masalah-masalah yang ditemukan peneliti meliputi :

1. Perekrutan tenaga pendidik beberapa guru yang mengajar belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pendidikannya.
2. Kompetensi karir karyawan SMK N1 Klego belum maksimal, dikarenakan antara kompetensi dengan mata pelajaran yang diajarkan belum sesuai.

### **1.3.Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
2. Penelitian ini mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru.

### **1.4.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru ?

### **1.5.Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru bagi akademisi yang akan meneliti hal serupa.

### 2. Bagi Praktisi

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada para guru agar menerapkan sifat kompetensi dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kinerja guru.

## **1.7 Jadwal Penelitian**

Terlampir

## **1.8 Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, identifikasi permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan mengenai teori perusahaan terkait masalah, serta terkait dengan variabel dependen yaitu kinerja guru dan variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompetensi dan pengembangan karir. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi paparan tentang metode penelitian yang berisi pendekatan penelitian, jenis atau tipe penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik analisis data.

### **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran umum penelitian, pengujian dan analisis data, serta pembahasan hasil analisis data.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran baik untuk perusahaan serta untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1.Kajian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Guru**

Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999: 2).

Menurut (Henry, 2001; Riyanto, 2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar Teguh, 2003; Wijaya et al., 2015).

Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67).

Kinerja seseorang dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor

yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah dari dalam diri seseorang misalnya kompetensi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung dalam bekerja yang berasal dari lingkungan misalnya pengembangan karir (Negara, 2014).

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu pendidikan. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntutan kepada peserta didik.

Menurut (Syarif Bahri, 2000: 12), guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik. Berdasarkan penjelasan dan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya mengajar menggunakan metode dan model pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008).

Dalam pandangan islam, Islam senantiasa mengajarkan umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharap rezeki datang dari langit tanpa ada usaha. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-A'raf: 10

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya :

*“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian dimuka bumi dan kami adakan bagimu dimuka bumi (sumber) penghidupan amat sedikitnya kamu bersyukur”.*

Ayat diatas menunjukkan bahwa kaum muslimin yang ingin mencapai kemajuan hendaknya harus bekerja keras. Telah menjadi sunnatullah di dunia bahwa kemakmuran akan di capai oleh mereka yang bekerja keras dan memanfaatkan segala potensinya untuk mencapai keinginannya.

Terdapat beberapa tujuan dalam penilaian kinerja guru. Pertama , penilaian kinerja guru menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaan atau tanggungjawab secara profesional. Kedua, penilaian kinerja guru untuk menjamin bahwa layanan pendidikan yang diberikan oleh guru adalah berkualitas. Hasil dari penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi bagi guru untuk mengembangkan potensi dan karirnya, dan hasil penilaian kinerja guru merupakan dasar untuk memberikan nilai prestasi guru dalam rangka pengembangan karir guru sesuai dengan Permenegpan & RB No. 16/2009.

Menurut Nursalam (2002), manfaat dari penilaian kinerja dapat dijabarkan menjadi 6 yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerrangka pencapaian tujuan perusahaan.
2. Peningkatan yang terjadipada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia (SDM) secara keseluruhan.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dengan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna, sehingga perusahaan akan mempunyai tenaga yang cakap dan terampil dalam pelayanan.
5. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gaji atau sistem imbalan yang lain.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat, perasaan antara atasan dan bawahan.

Menurut Rivai (2004: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, kreativitas, pemecahan masalah, sikap, usaha, motivasi. Sedangkan dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya di kelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.



3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Mangkunegara (2005: 67) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan. Dalam hal ini kinerja guru, indikatornya meliputi:

1. Kualitas kerja

Adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketetapan, ketelitian dan keterampilan.

2. Kuantitas kerja

Adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

3. Kerja sama

Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

### **2.1.2. Kompetensi**

Menurut (Alie, 2016; Ataunur & Ariyanto, 2015) kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti ciri-ciri seseorang yang mudah

dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Dalam kompetensi diperlukan perencanaan karir untuk mengidentifikasi kompetensi di tingkat yang berbeda, kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai keberhasilan individu dalam organisasi (Beheshtifar, 2011). Sedangkan menurut Kuijpers (2006) kompetensi adalah sebagai manajemen diri seorang karyawan atau pegawai dalam bekerja dan pengalaman untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Definisi kompetensi secara umum dapat dilihat dari dua perspektif. Perspektif pertama yaitu menggambarkan kompetensi dari sudut pandang organisasi, yang mana kompetensi digambarkan sebagai pengetahuan dan kemampuan, yang menjadikan organisasi tersebut memiliki keunggulan. Sedangkan perspektif kedua mengarah pada kompetensi yang dimiliki individu (Kartika & Sugiarto, 2014).

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Kapahang, 2014; Sendow, 2016).

Pengertian dan arti kompetensi menurut Sasra, (2015) sasra adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah kelayakan kemampuan atau pelatihan untuk melakukan satu tugas (Chaplin 2001). Pendapat lain dari Faturochman (1996), Kompetensi adalah salah satu dimensi yang menimbulkan kepercayaan.

Ford dalam (Chasbiansari, 2007) memberikan definisi yang lebih terarah dengan mengartikan kompetensi sebagai tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks tertentu, menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek positif bagi perkembangan.

Kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas kerja profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan (Ruky, 2003). Teori ini didukung oleh penelitian dari Ariyanto (2015) yang menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut menggambarkan kompetensi sebagai motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas dari suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu.

Karakteristik kompetensi menurut Sutrisno (2009: 206) terdapat lima aspek, yaitu:

1. Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.
3. Self concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.

4. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting berpengaruh langsung terhadap kinerja. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkan kedalam aktivitas-aktivitas sehari-hari (Neo, 2012).

1. Penilaian kebutuhan yaitu mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
2. Kesiapan terhadap pelatihan yaitu mengevaluasi apakah karyawan sudah siap untuk belajar.

3. Menciptakan lingkungan pembelajaran yaitu memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi pada pekerjaannya.
4. Memastikan peralihan pelatihan, mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
5. Memilih metode pelatihan, terkait dengan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.
6. Mengevaluasi program pelatihan, memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan rekrutmen dan seleksi. Sutrisno (2009: 208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Gordon (1988), menjelaskan tentang beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif

2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir (Thoha, 2010: 91) variabel ini di ukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan.

2. Sikap

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

3. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.

### **2.1.3. Pengembangan Karir**

Tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas dan tertulis, begitu pula yang terjadi pada perusahaan. Akibatnya tidak jarang para karyawan melakukan

protes kepada perusahaan tentang masa depan karirnya yang tidak jelas. Ketidaktahuan batasan tentang karir dengan segala aturannya menambah permasalahan ketidakpuasan diantara karyawan. Kalau hal ini di biarkan berlarut-larut maka akan timbul suasana kerja yang tidak nyaman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Ketika keahlian, pengalaman, dan kinerja meningkat, ia dapat bergerak melalui posisi perakayasa senior dan teknisi senior. Pada akhirnya karir telah diuraikan sebagai karakteristik karyawan. Setiap karyawan terdiri atas berbagai pekerjaan, posisi, dan pengalaman yang berbeda-beda (Kaseger, 2013).

Handoko (2008: 123) mengemukakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang di tangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Jalur karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

Secara singkat, karir dapat didefinisikan sebagai sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan, dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang (Sutrisno, 2009: 162).

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seorang selama masa kehidupan tertentu. Pengembangan karir merupakan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang atau karyawan, karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang (Nawawi, 2003).

Definisi lain menurut Negara, (2014) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Rahmanita, (2014) Pengembangan karir yang ideal bisa dilakukan melalui dua jalur yaitu pengembangan karir individu dan pengembangan karir organisasi. Pengembangan karir individu dapat melalui minat, citra diri, kepribadian dan latar belakang sosial sedangkan pengembangan karir organisasi dapat melalui sistem mentoring, program diklat, rotasi jabatan dan program beasiswa.

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material; kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya, maupun *non* material misalnya; status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2007: 108) yang menyatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status menjadi semakin besar.

Menurut Andrew J. Dubin yang dikutip oleh Mangkunegara (2001: 77), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegaaai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan menghasilkan kinerja yang bagus.

Menurut Samsudin (2006), pengembangan karir secara individual dan organisasi adalah sebagai berikut:



### 1. Pengembangan karir secara individual

Secara individual, setiap orang harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya. Ada enam kegiatan dalam mengembangkan karir secara individual, yaitu : prestasi kerja, exposure, permintaan berhenti, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor dan kesempatan untuk berkembang.

### 2. Pengembangan karir secara organisasional

Sebagian organisasi atau perusahaan mengarahkan program perencanaan karir untuk mencapai satu tujuan atau lebih yaitu : pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara efektif, kesempatan penilaian bagi karyawan untuk memikirkan jalur karir tradisional atau karir baru, dan pengembangan sumber daya manusia.

Sesungguhnya pengembangan diri manusia itu tiada batas dan baru terhenti ketika kita membawanya ke liang kubur. Dengan demikian, maka semakin mampu organisasi menyediakan fasilitas jenjang karir yang luas selaras dengan kebutuhan pengembangan usaha organisasi, baik organisasi publik maupun privat, akan semakin besar pula kemungkinan karyawan dapat mengembangkan karirnya. Pengembangan karir bertujuan untuk, menurut Handoko (2008: 126) yaitu:

1. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan.
2. Untuk mengungkapkan potensi seorang karyawan.
3. Untuk meningkatkan karir.
4. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan.
5. Untuk mendorong pertumbuhan.

Menurut Sadili 2006 tahap pengembangan karir adalah rencana karyawan untuk menuju kepada pengembangan dan kemajuan karir karyawan, yang dimulai dari rencana awal karir ketika memasuki kerja diperusahaan, kesempatan karir diperusahaan dan

terakhir pengembangan dan kemajuan karir yang sukses. Tahap pengembangan karir terdiri dari:

1. Fase perencanaan

Fase ini merupakan kegiatan untuk menyesuaikan jenis pekerjaan yang ada didalam perusahaan unruk mengidentifikasi dan mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Fase pengarahan

Fase ini karyawan harus mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yakni dengan memantapkan tipe karir yang diinginkan karyawan, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkan karir yang diharapkan.

3. Fase pengembangan

Fase ini merupakan tenggang waktu yang digunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan untuk mencapai dari posisi ke posisi yang diinginkan. Selama fase ini karyawan harus melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, sebagaimana dipersyaratkan oleh posisi yang diinginkan pada fase ini juga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya, yang dapat mendukung untuk memasuki posisi jabatan dimasa mendatang.

Pengembangan karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja diorganisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karir baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula (Tohardin, 2002). Ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya pengembangan karir seseorang. Untuk itu kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut adalah:

1. Sikap Atasan dan Rekan Sekerja.
2. Pengalaman.
3. Pendidikan.
4. Prestasi.
5. Faktor Nasib.

Pengembangan karir akan bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Manfaat pengembangan karir menurut Rivai (2004: 285) adalah:

1. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intren.
2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
3. Memudahkan penempatan keluar negeri.
4. Mengurangi pergantian.
5. Menyaring potensi karyawan.
6. Mengurangi penimbunan karyawan.
7. Memuaskan kebutuhan karyawan.
8. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.

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

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. Exposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesetiaan organisasi

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran

4. Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisasikan karyawan untuk kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dari Rahayu (2015) dengan judul “pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan” penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Dengan menggunakan 294 karyawan Bank Rakyat Indonesia sebagai responden dan alat analisis data penelitian ini

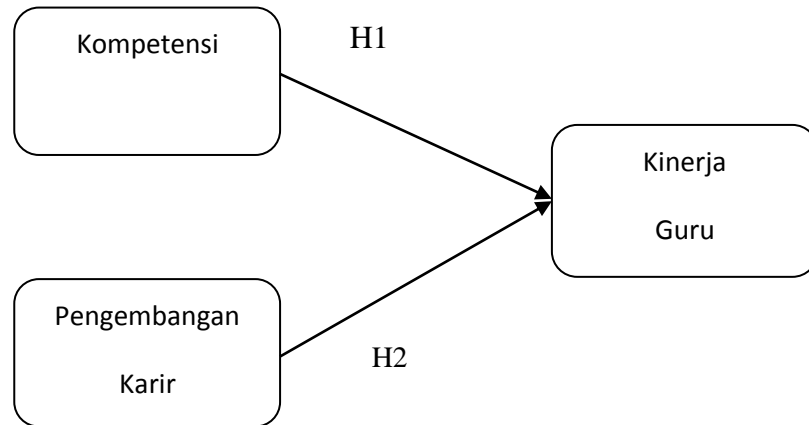
menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian dari Ariyanto (2015) dengan judul “pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ADARO ENERGY TBK”. Dalam penelitian ini menggunakan populasi 171 orang yang sudah bekerja minimal satu tahun, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 120 orang. Analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SPSS, berdasarkan analisis data diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian dari Sari (2016) dengan judul “pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) wilayah kalimantan utara sektor pembangkit mahakam samarinda”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan cara pengolahan data menggunakan aplikasi program SPSS Ver. 22, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam. Sampel penelitian ini terdiri dari 4 sektor pembangkit mahakam, yang berjumlah 61 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Wirotomo (2015) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan”. Dengan menggunakan sampel 80 pegawai dan penelitian ini menggunakan alat analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.3.Kerangka Berfikir



Keterangan :

1. Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Pengembangan Karir.
2. Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru.

### 2.4.Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2015) dan Ariyanto (2015) menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) dan Wirotomo (2015) menjelaskan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian direncanakan dimulai dari penyusunan usulan penelitian sampai terlaksana laporan penelitian ini, yakni pada bulan Maret 2017 sampai bulan April 2017. Penelitian ini dilaksanakan di SMK N 1 Klego kelurahan Karangmojo, Klego, Boyolali yang dipimpin oleh Bapak Heryanto, S. Pt., MM.

### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan (Elvinaro, 2014: 47). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru.

### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008: 150). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau guru yang ada di SMK N1 Klego yang berasal dari berbagai bagian yaitu berjumlah 60 guru, mereka adalah orang-orang yang bekerja dibawah kepemimpinan Bapak Heryanto, S. Pt., MM selaku pimpinan/kepala sekolah di SMK N1 Klego.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 guru yang berada pada SMK N1 Klego. Pengukuran sampel ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

N = ukuran populasi

n = ukuran sample

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena keseluruhan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir.

$$\begin{aligned} n &= \frac{71}{1+71(0,05)^2} \\ &= \frac{71}{1+71(0,0025)} \\ &= \frac{71}{1+0,1775} \\ &= \frac{71}{1,1775} \\ &= 60,29 \\ &= 60,3 \\ &= 60 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat diperoleh sampel sebanyak 60,3 sehingga hasil tersebut dibulatkan menjadi 60. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Guru SMK N1 Klego**

No	Guru	Jumlah
1.	Laki-laki	32
2.	Perempuan	28
Jumlah Sampel		60



### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang pengambilan sampelnya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2011: 62). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Stratified Random Sampling*.

*Stratified Random Sampling* merupakan metode pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) yang berada didalam populasi (Juliansyah, 2011: 152).

## **3.4 Data dan Sumber Data**

Data merupakan yang dibutuhkan dalam penelitian. Menurut (Suharsini, 2006: 107), sumber data adalah subjek dari mana dapat diperoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri langsung oleh peneliti dari sumber penelitian (Sugiyono, 2009: 402). Data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan langsung pada guru yang berada di lingkungan SMK.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara sebagai contoh dari buku-buku, jurnal, majalah, *home*

*page* internet, dan referensi-referensi lainnya yang berhubungan dalam penelitian ini(Sugiyono, 2009: 402). Data sekunder diperoleh secara tidak langsung yang digunakan untuk melengkapi data primer. Jenis data ini merupakan data tambahan yang diperlukan dari objek penelitian, seperti profil SMK.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja panca indra serta dibantu dengan panca indra lainnya(Elvinaro, 2014: 165). Pada observasi ini peneliti melakukan observasi dengan melihat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMK N 1 Klego.

#### **3.5.2 Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberi respons atas dasar pertanyaan tersebut(Noor, 2011: 139). Daftar pertanyaan yang diberikan pada guru di SMK N 1 Klego dengan maksud orang tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan peneliti. Kuisisioner berupa data pertanyaan tertulis yang disebarkan kepada responden.

#### **3.5.3 Kepustakaan**

Metode ini digunakan untuk memperoleh landasan teori yang memadai dan dipergunakan untuk menentukan variabel-variabel yang diukur dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya (review) dengan membaca

literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.6 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris didalam dunia nyata. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel, antara lain :

#### **1. Variabel Bebas (*Independen*)**

Variabel ini disebut juga dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Pada umumnya variabel independen ini dinotasikan dengan huruf X. Didalam penelitian ini variabel independennya adalah *Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengembangan karir ( $X_2$ )*.

#### **2. Variabel Terkait (*Dependen*)**

Variabel ini disebut juga dengan variabel terkait. Variabel terkait adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada umumnya variabel dependen ini dinotasikan dengan huruf Y. Didalam penelitian ini variabel dependennya adalah *Kinerja ( $Y$ )*.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**  
**Definisi Oprasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Teori</b>	<b>Indikator</b>
<i>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</i>	Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2007: 86).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Sikap</li> <li>3. Inisiatif</li> </ol> (Thoha, 2008: 91)
<i>Pengembangan karir(X<sub>2</sub>)</i>	Pengembangan karir merupakan Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2006: 123).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Exposure</li> <li>3. Kesetiaan organisasi</li> <li>4. Mentor dan Sponsor</li> <li>5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh</li> </ol> (Handoko, 2008: 131)
<i>Kinerja karyawan (Y)</i>	Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001: 34).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Kerja sama</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol> (Mangkunegara, 2001: 67)

Sumber : data diolah penulis, 2017

Dalam penelitian ini menggunakan sistem angket yang diberikan kepada responden. Dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, dengan jawaban yang sudah disediakan dan sampel hanya memiliki jawaban tersebut dengan sebenarnya. Dengan metode ini dapat mempermudah dan mempercepat

memperoleh hasil yang diinginkan oleh peneliti. Keuntungan dengan menggunakan kuesioner yaitu responden dapat bebas menjawab dengan jujur dan tidak ada rasa malu untuk menjawabnya.

Penilaian jawaban instrumen yang diberikan kepada responden diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok mengenai fenomena social. Skala likert yang digunakan untuk mengukur tiap variabel terdiri dari 5 tingkatan dan setiap tingkatan tersebut memiliki skor. Tingkatan tersebut yakni:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.3**  
**Skor/nilai Skala Likert**

Tingkatan	Skor/nilai
SS	5
S	4
KS	3
TS	2
STS	1

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut(Ghozali, 2013: 52). Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu(Ghozali, 2013: 47).

Untuk mengukur reliabel dari instrumen penelitian dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban. Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*.(Ghozali, 2013: 238) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel;
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel;
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel;
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 – 0,80 dikategorikan reliabel;
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel;

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidaknya dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki signifikansi  $>0.05$  (Ghozali, 2013: 160).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Kriteria pengujian pada uji multikolinearitas, nilai Tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  menunjukkan adanya multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2013: 105).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut

heteroskedastisitas, metode pengujian yang digunakan adalah dengan metode Uji Glejser (Ghozali, 2013: 139).

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 142).

### **3.8.3 Uji Ketetapan Model**

Uji ketetapan model dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

#### **1. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model (Ghozali, 2013: 97).

#### **2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara



bersama-sama terhadap variabel dependen/ terkait(Ghozali, 2013: 98). Adapun langkah-langkah dalam pengujian adalah:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , artinya variabel-variabel bebas (kompetensi dan pengembangan karir) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terkaitnya (kinerja guru).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , artinya variabel-variabel bebas (kompetensi dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya (kinerja guru).

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak faktor kompetensi dan pengembangan karir secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja guru (untuk tingkat signifikansi = 5%).

#### **3.8.4 Analisis Regresi Berganda**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen(Algifari, 2000: 62).

Sesuai kerangka pada pengolahan data menggunakan analisis berganda dengan menggunakan IBM SPSS 20.0. analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara profitabilitas (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun bentuk persamaanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi parsial

$X_1$  = Variabel Kompetensi

$X_2$  = Variabel pengembangan karir

e = Error

### 3.8.5 Uji signifikikan Parameter individual (Uji statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruhnya satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel (Ghozali, 2013: 98).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho:  $\beta = 0$ , artinya variabel-variabel bebas (artinya faktor kompetensi dan pengembangan karir) secara individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (kinerja guru).

Ha:  $\beta \neq 0$ , artinya variabel-variabel bebas (artinya faktor kompetensi dan pengembangan karir) secara individual mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terkait (kinerja guru).

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden menjelaskan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menjelaskan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu, karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Penjelasan sebagai berikut:

#### **4.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	53%
2	Perempuan	28	47%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat dari jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan yang berjumlah 60 orang terbagi menjadi 32 responden (53%) berjenis kelamin laki-laki dan 28 responden (47%) berjenis kelamin perempuan.

#### 4.1.2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Karakteristi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<25 tahun	10	17%
2	25-30 tahun	12	20%
3	31-35 tahun	20	33%
4	>35 tahun	18	30%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 10 orang atau (17%), responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 12 orang atau (20%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 20 orang atau (33%), responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 18 orang atau (30%). Dari hasil berdasarkan usia yang paling banyak adalah yang berusia antara 31 sampai 35 tahun. Karena pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif seseorang di dalam bekerja dan berkarya.

#### 4.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan yang disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Karakteristi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/ Sederajat	-	-
2	D3/Diploma II/setingkat	-	-
3	Sarjana S1	59	99%
4	Sarjana S2	1	1%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana S1 sebanyak 59 orang atau (99%), dan tingkat pendidikan sarjana S2 berjumlah 1 orang atau (1%). Jumlah guru dengan tingkat pendidikan sarjana S1 lebih banyak di bandingkan dengan tenaga pendidik yang lain. Hal ini karena SMK lebih mengutamakan kompetensi yang tinggi.

#### 4.1.4. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian di peroleh data tentang lama bekerja responden yang disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase(%)
1	0-5 tahun	15	25%
2	5-10 tahun	22	37%
3	Diatas 10 tahun	23	38%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Responden dengan kriteria lama bekerja memiliki pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan pekerjaan yang lebih baik (Robbins, 2011: 65). Berdasarkan data pada tabel 4.4 menunjukan bahwa responden penelitian dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 15 orang atau (25%), responden dengan lama

bekerja 5-10 tahun sebanyak 22 orang atau (37%), responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 23 orang atau (38%).

Jumlah responden pada karakteristik lama bekerja diatas 10 tahun lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden pada karakteristik lama bekerja yang lain yaitu sebesar 38%. Hal ini mengindikasikan bahwa SMK pada aktivitas pekerjaan lebih mengandalkan tenaga yang cukup lama dan memiliki cukup pengalaman untuk kemajuan sekolah.

## **4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data**

Pengujian dalam penelitian ini untuk menjelaskan data yang ada dalam penelitian. Hasil dari uji tersebut menjelaskan seberapa akurat data yang digunakan, model yang dibuat dalam penelitian sudah layak atau tidak, dan hipotesis dalam penelitian memiliki keterkaitan satu sama lain atau tidak.

### **4.2.1 Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen data dalam penelitian ini untuk melihat data yang digunakan seakurat mungkin dan dapat dipertanggung jawabkan. Uji instrumen data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya dapat dijelaskan satu per satu sebagai berikut:

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, pengembangan karir dan kinerja guru. Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan/pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Teknik ini membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$

dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 60,  $df = n-2$  maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,2542.

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation ( $r$ hitung)	$r$ tabel	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	K1	0.387	0,2542	Valid
	K2	0.676	0,2542	Valid
	K3	0.526	0,2542	Valid
	K4	0.597	0,2542	Valid
	K5	0.532	0,2542	Valid
	K6	0.531	0,2542	Valid
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	PK1	0.681	0,2542	Valid
	PK2	0.605	0,2542	Valid
	PK3	0.440	0,2542	Valid
	PK4	0.639	0,2542	Valid
	PK5	0.753	0,2542	Valid
	PK6	0.680	0,2542	Valid
	PK7	0.429	0,2542	Valid
	PK8	0.269	0,2542	Valid
	PK9	0.412	0,2542	Valid
	PK10	0.435	0,2542	Valid
Kinerja Guru ( $Y$ )	KG1	0.604	0,2542	Valid
	KG2	0.415	0,2542	Valid
	KG3	0.599	0,2542	Valid
	KG4	0.551	0,2542	Valid
	KG5	0.211	0,2542	Valid
	KG6	0.312	0,2542	Valid
	KG7	0.528	0,2542	Valid
	KG8	0.499	0,2542	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.5, Nilai *corrected item-total correlation* yang kurang dari  $r_{tabel}$  menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid. Dilihat dari hasil tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pernyataan variabel yang ada dalam penelitian di atas  $r_{tabel}$  yaitu 0,2542 yang berarti valid.



Artinya semua item pernyataan mampu mengukur variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja guru.

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kekonsistenan jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja guru. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak *SPSS 20.0 for Windows*, yang memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha Coefficient* ( $\alpha$ ). Hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach''s</i>	<i>Critical value</i> (Ghozali, 2013:53).	Kesimpulan
Kompetensi	0,788	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir	0,835	0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,760	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2013:53). Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item

pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi kompetensi, pengembangan karir dan kinerja guru.

#### **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Berikut hasilnya akan dijelaskan satu per satu.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut.

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat *Asymp. Sig.* pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Besarnya nilai kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0,486. Hasil *Asym. Sig* diperoleh sebesar 0,972, hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

Tabel 4.7  
 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.55784971
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) (Ghozali, 2013:105). Hasil pengujian Multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0,537	1,863	Tidak terjadi multikolonieritas
Pengembangan karir	0,537	1,863	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolonieritas sudah dipenuhi yakni nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:13). Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.	Keterangan
1 Kompetensi	0.069	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan karir	0.615	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data primer diolah, 2017

Pada tabel 4.9 berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,069 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompetensi. Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,615 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pengembangan karir.

### 4.2.3 Uji Ketetapan Model

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin mendekati angka satu berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen semakin tinggi (Ghozali, 2013: 97)

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software SPSS 20.0 for Windows* memperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.528	.511	3.620

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai *R Square* sebesar 0,528 atau 52,8% pada variabel kompetensi, dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sudah bagus karena  $>0,5$  atau

5% atau karena lebih besar dari 0,5 Sedangkan 47,2% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## 2. Uji Statistik F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat (Ghozali, 2013: 98). Hasil uji statistik F sebagai berikut.

Tabel 4.11

Uji statistik F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	834.094	2	417.047	31.830	.000 <sup>b</sup>
Residual	746.839	57	13.102		
Total	1580.933	59			

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Guru*

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_karir, Kompetensi

Sumber: data diolah, 2017

*Berdasarkan tabel 4.11 uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,830 dan nilai Sig. F 0,000. Nilai Sig. F tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yang dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil ini lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,16$  (diperoleh dari excel) maka  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru.*

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen Algifari (2000: 62).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu kinerja guru. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.703	2.979		.907	.368
Kompetensi	.617	.159	.482	3.880	.000

Pengembangan_ karir	.259	.105	.307	2.467	.017
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 Model regresi linear berganda berdasarkan hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,703 + 0,617X_1 + 0,259X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 2,703, artinya jika variabel kompetensi ( $X_1$ ), dan pengembangan karir ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja guru nilainya positif, yaitu 2,703.
- b. Koefisien untuk variabel kompetensi adalah 0,617 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan variasi faktor kompetensi maka akan mengalami peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,617.
- c. Koefisien untuk variabel pengembangan karir adalah 0,259 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan variasi faktor pengembangan karir maka akan mengalami peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,259.

#### 4.2.5 Uji signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel (Ghozali : 2006). Uji t bermaksud untuk menguji pengaruh variabel independen (kompetensi dan



pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja guru) secara terpisah.

Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
Kompetensi	3.880	0.000	Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru
Pengembangan Karir	2.467	0.017	Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 mengenai hasil uji t di atas dapat diketahui sebagai berikut:

Variabel kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.880 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,670) maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

Variabel pengembangan karir diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,467 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,670) maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

### 4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

Dari hasil uji F regresi yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel yang meliputi kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sedangkan dari hasil uji t yang dilakukan bahwa secara parsial variabel berpengaruh adalah kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penjelasan dari tiap variabel sebagai berikut:

#### **4.3.1 Faktor Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan uji t. Variabel kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.880 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,670) maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Nina Fitriana dan Sopian mengenai kompetensi, budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru yang menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi pada kinerja guru.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK di kelurahan Karangmojo, Klego, Boyolali. Pada dasarnya kompetensi berpengaruh dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Hal ini dibuktikan dengan adanya kompetensi di SMK N1 Klego lebih disiplin untuk melakukan perencanaan mengenai pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah agar pembelajaran di SMK N1 Klego lebih maju, melakukan pelatihan dan pengarahan kepada guru sehingga memiliki kompetensi yang baik di SMK N 1 Klego yang di tampilkan sudah baik dan akan berpengaruh pada kinerja guru SMK N 1 Klego.

#### **4.3.2 Faktor Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan uji t, variabel pengembangan karir diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,467 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,670) maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Annisa Rahmanita Sari, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru, karena pengembangan karir mengarah pada prestasi kerja dan peluang berkarir yang baik lagi, Sehingga dapat menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Jadi pengembangan karir yang seperti ini juga akan berpengaruh pada kinerja guru di SMK N 1 Klego.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Klego yang berada di kelurahan Karangmojo.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja guru SMK N 1 Klego yang berada di kelurahan Karangmojo.

### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data penelitian diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan tanya jawab secara langsung dengan responden. Dan hanya responden guru yang mengajar di SMK.
2. Keterbatasan jumlah sampel yang diteliti. Peneliti hanya menggunakan 60 sampel. Dan hanya responden guru yang mengajar di SMK.

### **5.3. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang penulis ajukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel kompetensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK yang berada di Desa Karangmojo, maka disarankan pihak sekolah memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para guru, terutama dalam hal ketersediaan fasilitas dan media yang menunjang terhadap kegiatan belajar-mengajar. Sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.
2. Dalam meningkatkan kinerja guru disekolah, sekolah perlu mengikut sertakan guru dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan sekolah. Namun sekolah perlu melihat faktor mana yang berpengaruh dan mana yang tidak berpengaruh, sehingga strategi yang diterapkan tepat untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang terbukti saling mempengaruhi satu sama lain, namun variabel lainnya di luar, sehingga di sarankan untuk penelitian selanjutnya di harapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih variatif serta memperkaya teori yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisi Regresi* (Edisi Kedu). Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Alie, M. (2016). Kepemimpinan Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7(1), 1–7.
- Ambar Teguh, S., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Azzet, A. M. (2011). *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia: Revitalisasi Pendidikan Karakter Terhadap Keberhasilan Belajar dan Kemajuan Bangsa*. Jogjakarta: Ar- Ruzz media.
- Beheshtifar, M. (2011). Role Of Career Competencies In Organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 42(42), 6–12. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-83655181199&partnerID=tZOtx3y1>
- Eco, M. (2012). *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Elvinaro, A. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosarekatama Media
- Fitriana, N., & Sopian. (2013). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 16 Palembang. *Strategi*, 3(5), 370–380
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Edisi 7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djamberan.
- Henry, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Juliyansyah, N. (2011). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: kencana.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2014). Pendidikan, Pengalaman Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Juenal EMBA*, 2(4), 503–513.

- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XVII(1), 79–96.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, I(4), 906–916. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies For Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168–178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Negara, N. M. C. M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–11.
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Merdeka.
- P, B. N., S, S. I., & Sendow. Grels M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *ISSN 2303-1174 Jurnal Emba*, 4(4), 321–332.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmanita, A., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 125–129.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., Yunus, M., & Mahdani. (2014). Pengaruh Remunerasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bintara Pembina Desa (Babinsa) Kodim 0101/Bs Banda Aceh Dan Aceh Besar. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2), 69–77.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln ( Persero ) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam

- Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
- Sasra, R. Y., Lubis, A. R., & Chan, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Penempatan Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Provisi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(2), 237–247.
- Sanjaya, W. (2011). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Shaputra Angga Rahayu, H. S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(1), 1–21.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Syaiful Bahri, D. (2000). *Psikolog Belajar*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsini. (2006). *Metodologi Penelitian: Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- T. Hani, H. (2008). *Manajemen Pendidikan dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPF.
- Wijaya, S., Dewi, K., Noor, C. M., Alamsyah, D. P., Kesuma, D. S. W., Noor, C. M., ... Alamsyah, D. P. (2015). Telaah Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekono Insentif Kopwil4*, 9(1), 50–55.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*, V(3), 466–480.