

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Jabung

Sinta Fathiyar Maulida *

Achmad Agus Priyono **

Satria Putra Utama ***

Email : sintamaulida808@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of training, motivation and career development on the performance of kindergarten teachers in Jabung District. The type of research used is quantitative. The sample of this research was taken by simple random sampling technique or simple random sample by using the slovin formula, the number of samples was 98 respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Using (F test) for simultaneous hypothesis testing and (t test) for partial testing. The results of this study indicate that simultaneously training, motivation, and career development have a positive and significant effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District. While partially training has a positive and significant effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District, motivation partially has a positive and significant effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District, and career development partially has no significant positive effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District.

Keywords: Training, Motivation, and Career Development

Pendahuluan

Pendidikan adalah elemen krusial dalam memajukan sebuah bangsa, dengan sekolah sebagai inti dari dunia pendidikan. Sekolah berfungsi sebagai lembaga penting dalam membentuk sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan tujuan Undang-Undang tentang sistem pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan berbangsa dan mengembangkan manusia Indonesia secara menyeluruh. Guru memiliki peran utama dalam menciptakan sistem pendidikan nasional yang baik, oleh sebab itu kinerja guru harus diperhatikan agar kemajuan pendidikan nasional dapat tercapai.

Guru merupakan pendidik profesional yang berperan sebagai fasilitator dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, mulai dari anak usia dini hingga pendidikan formal, dasar, dan menengah. Tujuan utamanya adalah mendidik siswa untuk belajar dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal, menciptakan lulusan yang berkualitas dan profesional.

Salah satunya pada pendidikan taman kanak-kanak, pentingnya pendidikan taman kanak-kanak diakui karena pada usia ini, anak-anak membentuk pendidikan dasar yang kuat dan kesiapan untuk menghadapi masa sekolah dan masa depan. Investasi terbaik bagi anak-anak adalah mempersiapkan pendidikan mereka sejak usia dini. Oleh karena itu, guru di taman kanak-kanak harus lebih kreatif dan inovatif dalam menciptakan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan perkembangan peserta didik.

Namun, terdapat kenyataan di lapangan yang menunjukkan adanya kinerja guru yang rendah, seperti pembelajaran yang monoton tanpa inovasi dan variasi, meskipun pada era saat ini, para peserta didik lebih suka belajar dengan cara yang kreatif dan beragam. Selain itu, kurangnya penguasaan teknologi juga menjadi salah satu masalah yang dapat menurunkan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh pelatihan, Mulyawan (2012:58) mengatakan bahwa

pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, pelatihan diindikasikan untuk mengasah dan memperbanyak ketrampilan yang dimiliki, sehingga mempunyai peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kemampuan yang mendukung proses pembelajaran. Pelatihan yang diberikan bukan hanya berkaitan dengan pengetahuan tetapi skill dalam menguasai ruang kelas, menciptakan suasana pembelajaran yang efektif serta menciptakan kesan nyaman antara siswa dan guru. Pelatihan ini juga diperlukan agar guru semakin termotivasi secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa.

Selain pelatihan kinerja guru di pengaruhi oleh motivasi. Mulyasa (2003: 120) mengatakan bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena dapat mendorong semangat dalam bekerja yang berpengaruh pada hasil kinerja yang baik. Semakin tinggi motivasi seseorang semakin tinggi juga kinerjanya. tanpa adanya motivasi maka akan berdampak pada kinerja sehingga hasilnya kurang maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah pengembangan karier, pengembangan karier merupakan hal yang sangat penting bagi seorang guru, jika pengembangan karir seorang guru meningkat maka pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat (Farin,2021:4). pengembangan karier harus dilakukan oleh guru karena akan berdampak pada kegiatan belajar mengajar dimana dalam kegiatan tersebut dibutuhkan ilmu yang tinggi untuk mencapai tujuan yang di tentukan, selain itu juga pengembangan karier dibutuhkan mengingat di era sekarang teknologi semakin maju maka guru juga harus mengikuti perkembangan zaman yang terus berjalan. Agar guru siap menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, dapat memberikan manfaat dalam segi wawasan serta pengetahuan tentang penjelasan teori yang mencakup pelatihan, motivasi, pengembangan karier dan kinerja guru.

2. Bagi mahasiswa, dapat menjadi informasi dan meningkatkan ilmu pengetahuan baru bagi pembaca dan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi guru TK di Kecamatan Jabung, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam rangka untuk pengelolaan kinerja serta mendapat solusi yang efektif untuk memecahkan masalah kinerja guru TK yang ada di Kecamatan Jabung.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Guru (Y)

Menurut Lailatussaadah (2015:23) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Saleha (2017:15) kinerja guru adalah prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru sebagai hasil dorongan atau motivasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Sedangkan menurut Muspawai (2021:102) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Pelatihan (X1)

Menurut Rudhaliawan et al., (2013:2) pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Priansa (2014:176) mengartikan pelatihan sebagai upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan Menurut Sulasmono et al., (2017:39) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

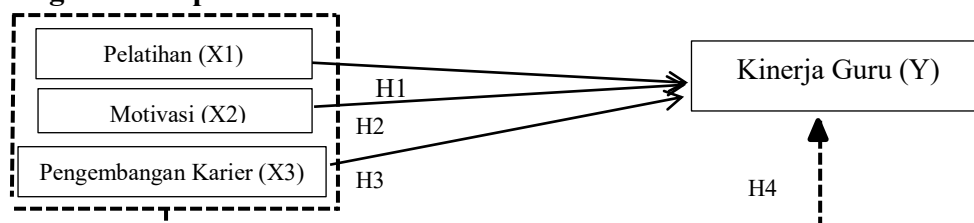
Motivasi (X2)

Menurut Bahri (2017:10), motivasi adalah daya pendorong yang ada dalam diri individu untuk melakukan aktivitas dengan menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Ekhsan (2019:2) Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Puspita (2020:33) didefinisikan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk melakukan tindakan mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Pengembangan Karier (X3)

Menurut Wahyuni (2014:4) mendefinisikan pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran. Menurut Fathoni (2016:218) pengembangan karier merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang dipilih seseorang untuk kenaikan jabatan/pangkat dan menetapkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan Diawati dan Sugesti (2019:35) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses meningkatkan kemampuan kerja individu untuk mencapai karier yang diinginkan. Secara keseluruhan, pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kinerja seseorang guna mencapai karier yang diinginkan melalui pengembangan diri secara maksimal.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 = Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru

H2 = Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru

H3 = Pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru

H4 = Pelatihan, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan metode *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017:6) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan pada guru TK di Kecamatan Jabung, yang beralamat di Jalan Raya Sukolilo RT. 02 RW. 01, Desa Sukolilo Kecamatan Jabung Kabupaten Malang, Jawa Timur 65155. Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada bulan November 2022 sampai bulan Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK di Kecamatan Jabung yang berjumlah 130 orang. Untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus slovin. Oleh karena itu, 98 orang membentuk seluruh sampel penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2019:19).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang disajikan lengkap pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Corrected Item- Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja guru Barnawi (2014:15)					
Perencanaan program kegiatan pembelajaran	Y1.1a	0,739	Valid	0,717	Reliabel
Pelaksanaan program kegiatan pembelajaran	Y1.1b	0,689	Valid		
Evaluasi / penilaian program kegiatan pembelajaran	Y1.2a	0,673	Valid		
	Y1.2b	0,648	Valid		
	Y1.3a	0,631	Valid		
	Y1.3b	0,576	Valid		
Pelatihan Mankunegara (2013:62)					
Jenis pelatihan	X1.1a	0,619	Valid	0,800	Reliabel
	X1.1b	0,632	Valid		
Tujuan Pelatihan	X1.2a	0,506	Valid		
	X1.2b	0,604	Valid		
Materi	X1.3a	0,642	Valid		
	X1.3b	0,498	Valid		
Metode	X1.4a	0,743	Valid		
	X1.4b	0,682	Valid		
Kualifikasi peserta	X1.5a	0,445	Valid		
	X1.5b	0,629	Valid		
Motivasi Novitasari (2017:28)					
Dorongan mencapai tujuan	X2.1a	0,843	Valid	0,913	Reliabel
	X2.1b	0,878	Valid		
Semangat kerja	X2.2a	0,813	Valid		
	X2.2b	0,822	Valid		
Inisiatif	X2.3a	0,810	Valid		
	X2.3b	0,844	Valid		
Pengembangan karier Handoko (2014:20)					
Pendidikan	X3.1a	0,320	Valid		Reliabel
	X3.1b	0,613	Valid		

Pelatihan	X3.2a	0,697	Valid	0,641	
	X3.2b	0,613	Valid		
Pengalaman kerja	X3.3a	0,697	Valid		
	X3.3b	0,625	Valid		

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 maka diketahui bahwa r tabel adalah (0.1986), Item pertanyaan yang menilai setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena indikator setiap item pertanyaan menghasilkan nilai r hitung $> r$ tabel. Berdasarkan uji reliabilitas, setiap variabel yang digunakan memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Instrumen pernyataan penelitian ini dapat dikatakan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adalah beberapa contoh uji asumsi tradisional yang digunakan dalam pekerjaan ini. Nilai Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan nilai sig yang diperoleh pada variabel pelatihan, motivasi, pengembangan karier dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen menunjukkan nilai sig $0,200 > 0,05$ sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal. Nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance menjadi dasar uji multikolinearitas. Hasil menunjukkan nilai $VIF < 10$, yaitu pelatihan sebesar 1.063, motivasi sebesar 1.097, dan pengembangan karier sebesar 1.038. Sedangkan nilai tolerance menunjukkan > 0.10 , yaitu variabel pelatihan sebesar 0,941, variabel motivasi sebesar 0,912, dan variabel pengembangan karier sebesar 0,963. Artinya variabel dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas. Model regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0.05 . Dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai signifikan dari variabel pelatihan (X1) sebesar 0,156. Variabel motivasi (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,730. Untuk variabel pengembangan karier (X3) pada penelitian ini diperoleh nilai signifikan sebesar 0,404, artinya ketiga variabel terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk memastikan dampak pelatihan, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru, maka dilakukan uji analisis regresi linier berganda. Hasilnya ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	SC. Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
X1 → Y	.356	.049	.564	7.236	.000	Signifikan
X2 → Y	.181	.053	.272	4.429	.001	Signifikan
X3 → Y	.023	.079	.022	.290	.772	Tidak Signifikan
Constanta : 5.406						
F hitung : 26.944						
Sig F : 0.000						

Sumber : Data primer diolah (2023)

- Nilai B Constant (a) = 5,406 = konstanta
Nilai konstanta sebesar 5,406 nilai tersebut merupakan nilai keadaan pada saat variabel kinerja guru (Y) atau variabel *dependen* belum dipengaruhi oleh variabel *independen* yaitu variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan pengembangan karier (X3). Jika variabel *independen* (X) tidak ada, maka variabel kinerja guru (Y) tidak mengalami perubahan.
- Nilai $b_1 = 0,356$ = Pelatihan (X1)
Koefesien X1 sebesar 0,356 menyatakan bahwa pelatihan (X1) mempunyai nilai positif dalam mengestimasi kinerja guru (Y) sebesar 0,356 artinya setiap kenaikan satuan variabel pelatihan (X1) akan mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,356. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel pelatihan (X1) meningkat, maka variabel kinerja guru (Y) cenderung meningkat.
- Nilai $b_2 = 0,181$ = Motivasi (X2)
Koefesien X2 sebesar 0,181 menyatakan bahwa motivasi (X2) mempunyai nilai positif dalam mengestimasi kinerja guru (Y) sebesar 0,181 artinya setiap kenaikan satuan variabel motivasi

(X2) akan mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,181. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi (X2) meningkat, maka variabel kinerja guru (Y) cenderung meningkat.

d. Nilai $b_3 = 0,023$ = Pengembangan Karier (X3)

Koefesien X3 sebesar 0,023 menyatakan bahwa pengembangan karier (X3) mempunyai nilai positif dalam mengestimasi kinerja guru (Y) sebesar 0,023 artinya setiap kenaikan satuan variabel pengembangan karier (X3) akan mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,023. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel pengembangan karier (X3) meningkat, maka variabel kinerja guru (Y) cenderung meningkat.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 2 hasil uji hipotesis yaitu uji F dan uji t sebagai berikut :

1. Nilai signifikan pelatihan (X1) H1 diterima, karena variabel pelatihan dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru bila memiliki nilai 0,000 atau $< 0,05$.
2. Nilai signifikan motivasi (X2) H2 diterima, karena variabel motivasi dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru bila nilainya 0,001 atau $< 0,05$.
3. Nilai signifikan pengembangan karier (X3) H3 ditolak, karena variabel pengembangan karier tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru bila memiliki nilai 0,772 atau $> 0,05$.
4. Nilai signifikan F 0.000 < 0.05 ini artinya semua variabel independent yaitu pelatihan (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja guru (Y), dapat dinyatakan H4 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.445	1.80103

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dapat dilihat dari tabel 3 besarnya nilai Adjusted R² sebesar 0,445 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen pelatihan, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru. Faktor-faktor tersebut sebesar 44,5% dari variabel dependen atau kinerja guru, Sedangkan faktor tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini merupakan sisanya sebesar 55,5%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Jabung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pelatihan, dimana pelatihan bertujuan untuk memotivasi guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerja, meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi masalah serta dapat mengembangkan soft skill dan kemampuan yang dimiliki oleh guru sehingga diharapkan melalui program pelatihan maka dapat meningkatkan proses pembelajaran yang akan berdampak pada kinerja guru akan meningkat. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dimana motivasi merupakan dorongan atau penggerak untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas kinerja guru akan meningkat. Sedangkan pengembangan karier dilakukan dengan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karier yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal, sedangkan jika pengembangan karier yang dimiliki tidak baik maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja guru tersebut. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helniha (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sebayang dan Rajagukguk (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Wijayanti (2018), Ajabar dan Marina (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tidak hanya itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2020) dan Mayangsari (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian, maka H1 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti atau diterima. Karena pelatihan guru sangat penting dilakukan dan merupakan salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mendukung kemajuan sekolah. Tidak hanya itu dengan pelatihan guru dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sehingga kinerja akan meningkat dan akan menambah rasa kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helniha (2019) dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dalam mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sebayang dan Rajagukguk (2019) dengan hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian, maka H2 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada guru TK di Kecamatan Jabung sudah baik, karena seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula yang nantinya akan mempengaruhi kinerja yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti (2018) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ajabar dan Marina (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian, maka H3 yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru tidak terbukti atau ditolak.

Alasan tidak berpengaruh di karenakan latar belakang pendidikan yang di miliki belum mampu menambah kompetensinya, terbukti masih banyak guru TK di Kecamatan Jabung yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 66 orang dari jumlah total 130 guru TK di Kecamatan Jabung dan dilihat dari status guru yang bersertifikasi masih di dominasi guru yang belum bersertifikasi, sebanyak 91 orang dari jumlah total 130 guru TK di kecamatan Jabung bukan hanya itu saja setiap guru juga sudah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kariernya melalui pelatihan yang ditujukan untuk menambah wawasan dan peningkatan soft skill kepada setiap individual tetapi setelah melalui pelatihan tersebut masih banyak yang belum bisa diterapkan dengan baik dikarenakan setiap individual memiliki kemampuan berfikir yang berbeda. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novitasari (2020) dengan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. penelitian lain juga dilakukan oleh Mayangsari (2020) Mayangsari (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis pelatihan (X1), motivasi (X2) dan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja guru (Y) TK di Kecamatan Jabung maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan simpulan serta pembahasan pada penelitian ini maka peneliti akan memberikan saran diantaranya :

1. Bagi guru TK di Kecamatan Jabung, diharapkan agar pelatihan dan motivasi, bisa dipertahankan atau bisa lebih ditingkatkan lagi agar kedua faktor tersebut bisa lebih baik lagi, sedangkan untuk pengembangan karier harus lebih diperhatikan agar tujuan pengembangan karier guru kedepannya lebih jelas dimana hal tersebut yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian yang sama. Diharapkan agar peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel yang lain yang lebih banyak lagi, serta diharapkan untuk menambah jumlah sampel agar memperoleh data lebih banyak dan informasi yang lebih akurat.

Referensi

- Bahri, S. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 18(1), 9–15. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395/1541>
- Diawati dan Sugesti. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt . Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Cirebon)*. Jurnal Manajemen Bisnis, 1(1), 28–51. <https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/promark/article/view/196>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Farin, S. E. (2021). *Perkembangan Karir Guru Untuk Keefektifan Pembelajaran Peserta Didik Pada Zaman Modern*. 1(2), 1–6.
- Fathoni, A. (2016). *Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Karier Fungsional Guru Pada Tiga Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sukoharjo*. 2016, 55–63. <http://hdl.handle.net/11617/7287>
- Lailatussaadah, L. (2015). *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*. Intelektualita, 3(1), 243106. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/196/0>
- Mulyawan, B. (2012). *Pengaruh Pengalaman Dalam Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*, 11, 45–65. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/MKFIS/article/view/453>
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muspawi, M. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Priansa, Donni Juni, 2014 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Puspita, W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada ArkanaBuana, Jakarta*. 1(1), 31–41. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/3/3>

- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)*. 1–10. <https://www.neliti.com/publications/75147/pengaruh-pelatihan-terhadap-kemampuan-kerja-dan-kinerja-karyawan-studi-pada-kary>
- Saleha. (2017). Skripsi: *Perbandingan Kinerja Guru Fisika Trsertifikasi Dan Belum Tersertifikasi Di Madrasah Se Kabupaten Jenepono*, <https://core.ac.uk/download/pdf/198220176.pdf>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung Alfabeta
- Sulasmono, B. S., Wardani, K. W., Universitas, D., Satya, K., & Salatiga, W. (2017). *Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya*. 27(2), 38–47. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718/3708>
- Wahyuni, D., Utami, H. nayati, & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Astra international, tbk daihatsu malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 8(1), 79288. <https://media.neliti.com/media/publications/79288-ID-pengaruh-pengembangan-karier-terhadap-pr.pdf>

Sinta Fathiyar Maulida * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Achmad Agus Priyono ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Satria Putra Utama *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma