

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI
148 KECAMATAN LIMUN KABUPATEN SAROLANGUN**

Tetty Asnawi¹, Nasta Trilaksmi²

Abstract

Human resources development is imperative to confront the present task and to answer the challenges of the future. An organization can survive and grow if the Organization has the human resources that individually have the ability and the will to accomplish every task with full responsibility. Ability and willingness to work will not grow by itself, but the organization is obligated to have the system development and coaching against its members in planning. This research aims to know the influence of education and training towards the development of the careers of produce educators in SD N 148 kec. Lemonade kab. Sarolangun partially. Based on statistical tests can noted that there was significant influence between the training towards the development of produce educators career at SD N 148 sarolangun Regency lemonade subdistrict is evidenced by the value of $f_{hitung} > f_{tabel}$ 5.698 2.243.

Keyword: training, career development, workforce education

PENDAHULUAN

Semakin kompleknya suatu permasalahan dan tugas yang harus dilakukan, maka proses pendidikan dan pengembangan karir para karyawan akan menjadi tujuan utama bagi pihak perusahaan. Dengan adanya pendidikan dan latihan, maka tanggung jawab dan peran karyawan benar-benar memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas. Martoyo (2000:29) memberikan pengertian bahwa pendidikan adalah suatu proses pemberian pengetahuan dan kemampuan untuk lebih berkualitas. Dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dari jenis yang tepat, pada tempat dan waktu yang tepat serta jumlah yang tepat, maka diperlukan suatu pendidikan dan pengembangan yang efisien dan efektif.

Pengembangan karir harus diusahakan secara aktif, dengan tidak sekedar menunggu bersamaan dengan pertambahan usia. Disamping itu posisi/jabatan yang

dimaksud dalam pengertian pertama, tidak boleh sekedar ditunggu tetapi harus diperjuangkan. Oleh karena itu didalam pengertian yang ketiga dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memang memusakan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Untuk mendukung dan menunjang kegiatan-kegiatan yang menyangkut dengan kegiatan operasional dilapangan maupun dalam tenaga pendidik, maka diperlukan suatu usaha perusahaan disamping untuk meningkatkan sumber daya manusia, juga melakukan upaya peningkatan jabatan para karyawan termasuk dalam hal ini pengembangan karir dilingkungannya, hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan para karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik selama ini, memberikan motivasi kerja para karyawan.

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

² Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Tabel 1
Jumlah Pegawai dan tingkat kependidikan Pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)			Total (orang)
	PNS	PTT	TKS	
2012	12	11	8	31
2013	14	10	6	30
2014	11	9	5	25
2015	13	12	7	32
2016	15	15	5	35

Sumber : SD N 148 kec. Limun kab. sarolangun, Tahun 2016

Keterangan: PNS: Pegawai Negeri Sipil; PTT: Pegawai Tidak Tetap; dan TKS : Tenaga Kerja Sukarela

Pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun terdapat tingkat indiscipliner antara lain adanya pegawai yang tidak hadir tanpa

alasan. Indiscipliner pegawai tersebut dapat dilihat dari tingkat perkembangan absensi pegawai pada SD N 148 kec. Limun kab.Sarolangun periode 2013-2017 sebagai berikut :

Tabel 2
Daftar Kehadiran Pegawai SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun Tahun 2012-2016

Thn	Keadaan			Tidak Hadir Ada Keterangan (kali)					Tidak Hadir Tanpa Ada Keterangan (kali)				Persentase tidak hadir tanpa keterangan (%)
	Jlh Pegawai	Jlh Hari Kerja	Hadir	DL	S	I	C	Jlh	TM	CP	A	Jlh	
	orang	hari	kali										
2012	31	261	8.091	15	9	7	5	36	5	9	8	22	0,27
2013	30	281	8.430	7	10	5	9	31	11	15	7	33	0,39
2014	25	262	6.550	5	5	9	8	27	13	13	9	35	0,53
2015	32	269	8.608	9	8	6	5	28	14	9	6	29	0,33
2016	35	283	9.905	10	6	8	6	30	9	8	5	22	0,22

Sumber: SD N 148 Kec.Limun Kab. Sarolangun, Tahun 2016

Keterangan : TM : Terlambat Masuk; S : Sakit; CP: Cepat Pulang I : Izin A : Alpa/tanpa Keterangan C : Cuti

Tabel 2 diatas diketahui bahwa SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun dalam lima tahun terakhir jumlah ketidakhadiran

pegawai selalu mengalami perubahan. Tetapi masih dalam batas normal. Rata-rata ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan dalam lima tahun terakhir pada tahun 2016 sebesar 0,22%.

Tabel 3
Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan dan pengembangan Pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun, tahun 2012-2016

No	Bidang	Perkembangan Pelatihan				
		2012	2013	2014	2015	2016
		orang	orang	orang	Orang	Orang
1	Menggerakan pembangunan berwawasan pendidikan	1	2	3	1	2
2	Memberdaya lingkungan masyarakat	1	2	4	4	1
3	Memberikan pelayanan pendidikan tingkat pertama atau pelayanan pendidikan dasar	2	2	2	5	3
4	Membangun lingkungan sekolah	3	1	1	3	4
5	Memperbaiki prestasi siswa/ siswi	1	2	2	2	2
Jumlah		8	9	12	15	12

Sumber : SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan di SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun pada tahun 2012-2016 berfluktuasi cenderung menurun dan meningkat. Dari tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2012 terdapat 8 orang yang mengikuti kepelatihan dan dari 8 orang tersebut terdapat 2 orang yang naik jabatannya dari tenaga suka rela menjadi pegawai negeri, Sedangkan pada tahun 2013 ada 9 orang yang mengikuti kepelatihan dan hanya 1 orang yang meningkat jabatan dari pegawai negeri menjadi kepala sekolah, dan pada tahun 2014 terdapat 12 orang yang mengikuti kepelatihan dan dari 12 orang tersebut terdapat 2 orang yang naik

jabatan dari pegawai tidak tetap menjadi pegawai tetap, pada tahun 2015 terdapat 15 orang yang mengikuti kepelatihan dan dari 15 orang tersebut terdapat 2 orang yang naik jabatan dari pegawai negeri menjadi sekretaris dan bendahara, selanjutnya pada tahun 2016 terdapat 12 orang yang mengikuti kepelatihan dan dari 12 orang tersebut terdapat 2 orang yang naik jabatan dari tenaga suka rela menjadi kepala pustaka dan menjadi pegawai negeri.

Dari 5 pelatihan ini bahwa pengembangan yang dilakukan yaitu untuk menambah wawasan terhadap guru sehingga pulang dari pelatihan tersebut dapat mengembangkan dan membagikan wawasan tersebut kepada siswa-siswinya.

Tabel 4
Data Tingkat pendidikan tenaga kependidikan pada SDN 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun periode 2012-2016

Tahun	Tingkat pendidikan (orang)			Jumlah
	SMU	D3	S1	
2012	9	12	10	31
2013	10	13	7	30
2014	4	8	13	25
2015	9	11	12	32
2016	14	9	12	35

Sumber : SDN 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun

Tabel 4 diatas diketahui bahwa tingkat kependidikan pegawai pada SDN 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun periode 2012 hingga 2016, dimana pada tahun 2012 9 orang SMU, 12 orang D3, dan 10 orang S1, pada tahun 2013 yaitu 10 orang SMU, 13 orang D3, dan 7 orang S1. Pada tahun 2014 ada 4 orang yang berpendidikan SMU, 8 orang D3, dan 13 orang S1. Sedangkan pada tahun 2015 yaitu ada 9 pegawai yang berpendidikan SMU, 11 orang D3, dan 12 orang S1. Untuk tahun 2016 yaitu ada 14 orang pegawai yang berpendidikan SMU, 9 orang D3, dan 12 orang S1.

Dari tahun 2012 hingga 2016 tersebut bahwa pendidikan dan pengembangannya sangat baik dan optimal karena pencapaian kelulusannya mencapai tingkat rata-rata dan termasuk dalam kategori yang diperlukan.

Pendidikan dan latihan merupakan inti dari suatu pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, kecakapan, pengetahuan dan perilaku sumber daya manusia yang ada sehingga tercapai tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini dilaksanakan dalam unit-unit organisasi atau diluar organisasi. Dengan kata lain melalui pendidikan dan latihan yang diberikan potensi sumber daya manusia yang semula terpendam dapat digali dan dikembangkan untuk selanjutnya dapat dimanfaatkan sesuai dengan kepentingan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan dan latihan yang mutlak perlu dilakukan. Hal ini tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik dari padanya baik bagi organisasi, bagi sumber daya manusia yang terlibat maupun bagi pembinaan dan pemeliharaan serta hubungan yang

serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi.

Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa melalui pendidikan dan latihan erat kaitannya dengan pengembangan karir dari tenaga kerja dalam organisasi. Selain itu pengembangan karir dibutuhkan untuk kelangsungan organisasi dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk mencapai hasil yang diharapkan untuk pencapaian hasrat dalam karir atau pengetahuan yang lebih luas tentang ruang lingkup kerja. Para tenaga kerja akan memiliki kemauan untuk berkontribusi kemampuannya apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka akan merasa puas dan semangat kerja akan timbul dan mereka akan bekerja dengan baik. Pengembangan karir perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya sehingga organisasi dapat mengembangkan sumber daya manusianya yang punya potensi untuk dipromosikan.

SD Negeri 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun adalah salah satu sekolah yang mendidik siswa dengan tujuan untuk memberikan pendidikan yang terbaik melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan informasi. Salah satu komponen yang penting dalam proses belajar mengajar adalah tersedianya tenaga pendidik yang memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan pelajaran.

Pengembangan karir tenaga pendidik perlu mendapat perhatian dari pihak sekolah salah satunya adalah dengan mengikut sertakan mereka pada berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada. Dengan demikian tenaga pendidik akan dapat mengembangkan karir lebih baik dan meningkatkan motivasi mereka.

Untuk mengetahui lebih jauh manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti tenaga pendidik pada SD Negeri 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun terhadap pengembangan karir dan motivasi kerja mereka maka perlu kiranya diadakan suatu penelitian secara seksama mengenai pelatihan dan pengembangan karir pada SD Negeri 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun.

METODE

Analisis Deskriptif

Pengukuran masing-masing indikator pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir diatas dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan nilai interval skala pengukuran. Untuk menghitung pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir secara total (seluruh unsure penelitian) digunakan rumus sebagai berikut : Umar (2000 :225)

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel; Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel;
Skor terendah = 1 X 35 = 35

Skor tertinggi = 5 X 35 = 175

Rentang skala (RS) = $\frac{n(m-1)}{m}$

Dimana : n = Jumlah sampel;
m = Nilai skor tertinggi

Contoh perhitungan :

Rentang skala = $\frac{35.(5-1)}{5}$

RS = 28

Sehingga intervalnya adalah :

35 – 62,9 = sangat tidak setuju

91 – 80,9 = tidak setuju

91 – 118,9 = cukup setuju

119 – 146,9 = setuju

147– 175 = sangat setuju

Analisis Verifikatif.

Uji regresi untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir tenaga pendidik di SD N 148 kec. Limun

kab. Sarolangun digunakan rumus regresi linear berganda yang diolah menggunakan alat bantu program PSSS 20. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan dengan : Syekh (2011:89)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = pengembangan karir; a = Nilai konstanta; b = Koefisien regresi; X₁ = Pendidikan; X₂ = Pelatihan; e = Error

Uji statistik F

Uji digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas pendidikan (X₁), pelatihan (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir (Y). rumus yang digunakan adalah :

1) Rancangan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pendidikan (X₁), pelatihan (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap variabel pengembangan karir (Y)

H_i : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pendidikan (X₁), pelatihan (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat pengembangan karir (Y)

2) Tentukan tingkat signifikan dengan α=5%

3) Criteria keputusan

Jika F_{hitung} > F_{tabel} artinya H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh pendidikan (X₁) pelatihan (X₂) pengembangan karir (Y)

Jika F_{hitung} > F_{tabel} artinya H₀ ditolak artinya tidak terdapat pengaruh pendidikan (X₁) pelatihan (X₂)

pengembangan karir
(Y)

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir (Y). Rumus yang digunakan adalah:

1) Rumusan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel pengembangan karir (Y)

H_i : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat pengembangan karir (Y)

2) Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha=5\%$

3) Criteria keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh pendidikan (X_1) pelatihan (X_2) terhadap pengembangan karir (Y)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh pendidikan (X_1) pelatihan (X_2) terhadap pengembangan karir (Y)

Korelasi

Kurniawan (2009; 26) korelasi adalah hubungan atau keeratan

antara 2 variabel, dimana terdiri dari satu variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan .adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat rendah
0,20 – 0,399	=	Rendah
0,40 – 0,599	=	Sedang
0,60 – 0,799	=	Tinggi
0,80 – 1,000	=	Sangat Tinggi

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji diterminasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terstimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terstimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2= 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

HASIL

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan di SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangundilakukan dengan cara analisis regresi linear berganda, dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien masing-masing variabel yang

menggambarkan bentuk pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil perhitungan analisis regresi linear

berganda dengan menggunakan software SPSS 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.443	3.035		2.453	.020
1 pendidikan	.230	.103	.269	2.243	.032
Pelatihan	.540	.095	.683	5.698	.000

$$Y = 7,443 + 0,230X^1 + 0,540X^2 + e$$

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. Koefisien regresi pendidikan sebesar 0,230 artinya jika pendidikan mengalami kenaikan besar 1% maka pengembangan karir tenaga kependidikan pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun akan meningkat 23%.
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,540 artinya pelatihan mengalami kenaikan besar 1 % maka pengembangan karir tenaga kependidikan pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun akan meningkat 54 %.

3. Konstanta sebesar 7,443 artinya jika pendidikan dan pelatihan konstan, maka pengembangan karir tenaga kependidikan pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun meningkat 7,443. Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun.

Koefisien Korelasi

Hasil perhitungan SPSS 20 untuk melihat koefisien korelasi dapat pada model summaery berikut :

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.820	4.60434

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai korelasi dari variabel pendidikan (X₁) pelatihan (X₂) pengembangan karir (Y) adalah sebesar 0,911 artinya terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan

sebesar 91%, variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi 0,830 artinya pendidikan mampu menjelaskan variabel pengembangan

karir pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun sebesar 83,00 %, dan determinasi 0,820 artinya pelatihan mampu menjelaskan variabel pengembangan karir pada SD N 148

kec. Limun kab. Sarolangun, sedangkan sisanya 17% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji hipotesis (f)

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.443	3.035		2.453	.020
pendidikan	.230	.103	.269	2.243	.032
Pelatihan	.540	.095	.683	5.698	.000

Uji signifikan (uji f) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriteria :

H_0 : tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir

H_1 : tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir

Jika penelitian $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika penelitian $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 52$ maka hasil perhitungan f tabel variabel adalah sebagai berikut : Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan di SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun berdasarkan perhitungan diperoleh angka $f_{hitung} 5,698 > f_{tabel} 2,243$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun.

Uji Hipotesis t

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriteria :

H_0 : tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir

H_1 : tidak ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir

Jika penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 52$ maka hasil perhitungan t tabel variabel adalah sebagai berikut : Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan di SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun berdasarkan perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 5,698 > t_{tabel} 2,243$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun.

Analisis pendidikan dan pelatihan pada SDN 148 kec. Limun kab. Sarolangun

Pendidikan adalah suatu usaha manusia yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain untuk meningkatkan penguasaan dan

keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Dan pelatihan adalah suatu proses mengajar pengetahuan dan keahlian serta mampu melaksanakan tanggung jawabnya sebaik mungkin dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Pengujian diatas, dapat penulis paparkan secara rinci pengujian hipotesis penelitian yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan tiga hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan sebagai berikut :

Uji Hipotesis I

Karakteristik pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun diduga tinggi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun karakteristik pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan dengan nilai trendah 143 dan tertinggi 153 , jika dilihat dari rentan skala yaitu dinilai tinggi.

b. Pelatihan dengan nilai terendah 101 dan tertinggi 148, jika dilihat dari rentan skala yaitu dinilai tinggi.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir dinilai terendah 136 dan nilai tertinggi 155 jika dilihat dari rentang skala yaitu dinilai tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini berada pada kriteria dinilai tinggi dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis I penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis II

Hipotesis II dalam penelitian adalah pendidikan (X₁) dan pelatihan (X₂) berpengaruh pengembangan karir (Y). berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir sebesar 0,911. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan pengembangan kari pada SD N 148 kec. Limun kab. Sarolangun.

Analisis pengembangan karir tenaga kependidikan pada SDN 148 kec. Limun kab. Sarolangun

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan hasil perhitungan skala likert diketahui bahwa pengembangan karir tenaga kependidikan pada SDN 148 kec. Limun kab. Sarolangun tinggi dengan rata-rata skornya sebesar 142 dengan kata lain pegawai pada SDN 148 kec. Limun kab. Sarolangun telah dapat menunjukkan performance kerja yang sangat baik. Salah satu indikator pengembangan karir yang memberikan kontribusi besar yaitu didalam perusahaan adanya perhatian dan bimbingan dari atasan dibuktikan dengan skor 155 pada kisaran rentang skala 154,9 – 183. Pegawai diberi kesempatan program pengembangan karir dan adanya bimbingan dan kesempatan dalam pengembangan karir dari atasan pada SDN 148 kec. Limun kab. Sarolangun masih perlu ditingkatkan terbukti dari skor jawaban hanya sebesar 136 dalam rentang skala 135,9 – 164.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka pada bab akhir ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan penilaian pendidikan dan pelatihan pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun masuk dalam kategori setuju indikator terendah terdapat pada mencapai tingkat pendidikan total dengan rata-rata skor 143 dan indikator sangat setuju terdapat pada memperbaharui pengetahuan dan keterampilan dengan skor sebesar 153. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} 5,698 > f_{tabel} 2,243$.
2. Secara keseluruhan penilaian pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun secara simultan masuk dalam kategori cukup setuju indikator terendah terdapat pada pendidikan instruksi total dengan rata-rata skor 101 dan indikator sangat setuju terdapat pada peserta pelatihan dengan skor sebesar 148. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan terhadap pengembangan karir pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} 5,698 > f_{tabel} 2,243$.
3. Secara keseluruhan penilaian pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan pada SD N 148

kecamatan limun kabupaten sarolangun secara parsial masuk dalam kategori setuju indikator terendah terdapat pada meningkatkan kemampuan atau skill total dengan rata-rata skor 136 dan indikator sangat setuju terdapat pada adanya perhatian dan bimbingan dari atasan dengan skor 155. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan karir tenaga kependidikan pada SD N 148 kecamatan limun kabupaten sarolangun dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} 5,698 > f_{tabel} 2,243$.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Tetty (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, hak cipta, citra books Indonesia
- Barthos, Basir, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro**, Bumi Aksara, Jakarta
- Dessler, Gary, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 9, Jilid 1, Gramedia Jakarta
- Hasbullah, (2008), **manajemen sumber dayamanusia**, penerbit bima angkasa.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- Handoko T. Hani, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Heidjrachman, (2001), **manajemen personalia**, penerbit BPFP, cetakan ke-2. Yogyakarta.
- Istijanto, (2008), **Aplikasi Riset**, PT. Gramedia pustaka utama, Jakarta

- Manulang. M (2005), **Ilmu Pengantar Ekonomi**, bumi aksara, jakarta
- Martoyo, susilo (2000), **Manajemen Kekaryawanan di Indonesia**. CV. Haji Masagung, Jakarta
- Maslow, Abraham (2003), **Ilmu Pengantar Ekonomi**, Rosda, bandung
- Mangkuprawira, TB. Sjafri, (2004), **Manajemen SDM Strategik**, PT. Ghalia, Indonesia Jakarta
- Mangkunegara, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Rosda, Bandung
- Muda, (2009), **Dasar-dasar manajemen personalia**, penerbit BPFE, Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2002), **pengembangan sumber daya manusia**, Jakarta: penerbit Rineka Cipta
- Siagian, P. Sondang. (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, penerbit bumi aksara, Jakarta
- Simamora (2004) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rineka cipta, jakarta
- Sumelson, A. Paul (2009), **Ilmu Pengantar Ekonomi**, PT. Gramedia pustaka utama, jakarta
- Subekhi, ahmad, jauhari, mohammad, (2002), **pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)**, prestasi pustaka Jakarta
- Sukirno, (1999), **Teori ilmu ekonomi**, Erlangga, Jakarta
- Veitrizal (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, bumi aksara, jakarta