

Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir

Febriyanti dan Fenti Yunita

Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah
febriyanti_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak: Pengembangan SDM merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Metodologi penelitian dengan jenis Penelitian yang digunakan yaitu (*field research*) penelitian langsung dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data berupa kuantitatif dan kualitatif dengan sumber data primer dan sumber data sekunder literatur kepustakaan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 28 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, Kuesioner (Angket) dan Teknik. Untuk menganalisis data akan digunakan rumus statistik, yaitu rumus Teknik Korelasi Koefisien Kontigensi. Pengembangan karir guru dalam kategori sedang dimana 21 orang dengan persentase 75%, 4 orang dengan persentase 14,29%, dan 4 orang dengan persentase 10,71%. Sedangkan kinerja guru termasuk kategori sedang, dimana 19 orang responden dengan persentase 67,86%, 5 orang responden dengan persentase 17,86%, dan untuk 4 orang responden dengan persentase 14,29%. Berdasarkan analisis korelasi kotigensi ternyata terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja guru terbukti dari Phi lebih besar dari pada r_{tabel} , baik pada taraf 5%.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja

Abstract: Human Resource Development is an activity to maintain and improve employee competence in order to achieve organizational effectiveness. Human Resource Development can be realized through career development, as well as education and training. This research is to know the Relationship of Career Development with Teacher Performance in Public High School 1 Kandis, Kandis Sub-district, Ogan Ilir District. Research methodology with the type of research used is (*field research*) direct research conducted with quantitative approach. Types of data are quantitative and qualitative with primary data sources and secondary data sources of literature on the subject matter. The population in this study is all teachers in Public High School 1 Kandis, Kandis Sub-district, Ogan Ilir District, amounting to 28 people. Technique of collecting data using Observation, Questionnaire (Questionnaire) and Technique. To analyze the data will be used statistical formula, namely the formula of Correlation Coefficient of Contingency Engineering. Teacher career development in the moderate category where 21 people with percentage of 75%, 4 people with percentage of 14.29%, and 4 people with 10.71% percentage. While the performance of teachers including medium category, where 19 respondents with percentage of 67.86%, 5 respondents with the percentage of 17.86%, and for 4 respondents with the percentage of 14.29%. Based on cotigence correlation analysis, there was a significant positive correlation between career development with proven teacher performance of Phi greater than r_{tabel} , good at 5% level.

Keyword: Career Development, Performance

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategi, proses dan

aktivitas yang didesain untuk menunjang

tujuan organisasi/ perusahaan, lembaga

pendidikan dan individu (Sedarmayanti,

2016:11). Lembaga pendidikan seperti sekolah dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Tentu hal ini bukan pekerjaan yang mudah dan tidak memerhatikan aturan-aturan pelaksanaannya. Sekolah sebagai sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pengembangan SDM pasti dalam menjalankan kinerja kelembagaannya harus memperhatikan banyak hal, antara lain tujuan sekolah, kebijakan yang lahir dalam sistem sekolah, perencanaan SDM dalam suatu sekolah, prosedur kerja, pengembangan SDM, dan proses administrasi personel di sekolah tersebut (Kompri, 2015: 195).

Pengembangan SDM merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan SDM mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembela-jaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan (Suwatno dan Donni, 2013: 105).

Pengembangan karir, dimana menurut Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka baik dalam perusahaan atau lembaga pendidikan dan pegawai atau guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (A. A. Anwar, 2005: 77). Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial dalam manajemen karena dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan atau guru terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi (Veithzal Rivai, 2009: 282). Adapun kebijakan pengembangan karir bertujuan untuk memberikan peng-alaman dan kesempatan yang sebaik-baiknya kepada sumber daya manusia sebelum sampai ke posisi puncak (Ady Sutrisno, 2015: 176).

Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan jalur karir SDM menentukan kemampuan-kemampuan kerja seperti apakah yang

perlu dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan tugas di masa mendatang. Berbicara mengenai karir dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama mereka bekerja. Memang sukar menemukan suatu pola universal mengenai karir semua orang karena yang terjadi sangat beraneka ragam. Ada orang yang mencapai karirnya berdasarkan suatu rencana karir tertentu. Tetapi tanpa direncanakanpun ada orang yang meraih dalam karirnya sehingga kemajuan itu dihubungkan dengan nasib baik. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karir seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman, dan pelatihan ternyata berperan penting dalam menempuh jalur karir yang dapat ditempuh oleh seseorang (Ady Sutrisno, 2015:176-177)

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu lembaga pendidikan harus melakukan kegiatan pengembangan karir seseorang yang dapat dilakukan dari hasil kerja/prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman, sehingga

lembaga pendidikan dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

Dalam teori karier dan undang-undang ketenagakerjaan, setiap pegawai/guru harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan kariernya. Karier guru/pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi para pegawai yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja guru/pegawai (Wirawan, 2015:431).

Guru merupakan ujung tombak berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan. Tanpa guru tidak mungkin suatu lembaga pendidikan bisa berdiri semestinya (Abuddin, 2005:114). Guru harus mampu menunjukkan kinerja secara maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih (Kompri, 2014:196). Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madarasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam

menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru itu sendiri (Supardi, 2013:54). Serta kinerja guru yang baik apabila guru tersebut memiliki kemampuan-kemampuan tertentu. Kemampuan tersebut mencakup berbagai aspek yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial (Supardi, 2013:73). Menurut Cascio dalam Supardi, Kinerja guru atau seseorang juga banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu salah satunya pengembangan karir (Supardi, 2013:47).

Pengembangan karier memiliki peran yang sangat dominan dan sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja guru. Sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan karir yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru

yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, apayang diinginkan untuk mewujudkan kualitas lembaga pendidikan dapat terwujud.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan gejala dilapangan, bahwa di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan ilir sudah melaksanakan kegiatan pengembangan karir terhadap guru. Namun, kegiatan pengembangan karir tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari sebagian guru kurang berminat mengikuti seminar pendidikan, sebagian guru acuh tak acuh terhadap program pengembangan karir, sebagian guru kurang menyadari tujuan dari program pengembangan karir tersebut.

Dengan kurang maksimalnya kegiatan pengembangan karir tersebut, sehingga mengakibatkan kinerja guru yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan karir tersebut menurun. Terlihat dari sebagian guru yang masih ada datang terlambat, kurangnya pengetahuan guru terhadap pembuatan perangkat pembelajaran, masih ada sebagian guru yang bercerita sesama rekan kerja disaat jam belajar sedang berlangsung, kurangnya perhatian guru terhadap peserta didik, dan masih ada

sebagian guru yang belum bisa menggunakan metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif dikelas. Sehingga dengan adanya guru yang masih mempunyai kinerja rendah tersebut, maka sekolah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Metodologi penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu (*field research*) penelitian langsung dilakukan di lapangan atau responden. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikianlah juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain. Selain data yang berupa angka, dalam penelitian kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif (Suharsimi Arikunto, 2006:12).

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan/*scoring* (Sugiyono, 2002:6). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan angket yang

telah disebarakan kepada 28 Guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan ilir. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini menurut cara mem-perolehnya dibagi menjadi dua. *Pertama*, sumber data primer yaitu sumber data yang diterima dari tangan pertama (Saipul Annur, 2008:41), yaitu guru di SMANegeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Data ini diperoleh dan dikumpulkan peneliti langsung melalui angket (Kuesioner). *Kedua*, sumber data sekunder yaitu sumber informasi yang diterima dari tangan kedua (Suharsimi Arikunto, 2002:107, yaitu data yang sudah diolah dalam bentuk dokumen-dokumen, jurnal dan arsip yang ada di SMAN 1 Kandis Kecamatan Kandis Kab. Ogan Ilir serta literatur kepustakaan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100% dari jumlah populasi yaitu 28 guru. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 guru. Sebagaimana menurut Suharsimi Arikunto mengungkapkan bahwa jika jumlah populasi Kurang dari 100 maka sampelnya dapat diambil 100%, sementara jika jumlah populasi lebih dari 100% orang maka dapat diambil sampel penelitian antara 10-15% atau 20-25%

bahkan lebih. Adapun untuk teknik mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: Teknik observasi, Teknik Kuesioner (Angket) (Nasution, 2004:128) dan Teknik dokumentasi.

Untuk menganalisis data akan digunakan rumus statistik, yaitu rumus Teknik Korelasi Koefisien Kontigensi. Rumus Teknik Korelasi Koefisien Kontigensi digunakan untuk mengkorelasikan dua buah variabel adalah yang berbentuk kategori atau merupakan gejala ordinal. Oleh karena itu teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Teknik Korelasi Koefisien Kontigensi yang pada umumnya diberi lambing dengan huruf C atau KK (Koefisien Kontigensi).

Setelah harga ϕ diperoleh, selanjutnya kita konsultasikan dengan Tabel Nilai "r" *Product Moment* dengan d sebesar N- nr. Jika Angka

Indeks Korelasi yang diperoleh dalam perhitungan (dalam hal ini C yang telah diubah menjadi Phi dan "Dianggap" r_{xy}) itu sama dengan atau *lebih besar* daripada r_{tabel} maka hipotesis nihil ditolak dan apabila *lebih kecil* daripada r_{tabel} maka hipotesis nihil diterima atau disetujui.

Pembahasan

Pengembangan Karir

Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir guru, maka telah diajukan sebanyak 25 item pertanyaan yang tersebar melalui angket/ kuesioner kepada 28 guru sebagai responden dalam penelitian ini. Masing-masing pernyataan di sediakan 4 alternatif jawaban, yakni SL, SR, KD, TP sebagai proses kualifikasinya, maka ke 4 alternatif itu di berikan bobot masing-masing. Hasil jawaban responden tersebut selanjutnya direkapitulasi dan dianalisis dengan statistik sebagai berikut:

98	84	93	77	74	78	84
83	66	78	86	81	84	73
87	83	75	81	95	80	76
78	82	79	87	88	79	81

Dari penyebaran data tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Mean dan Standar Deviasi tentang Pengembangan Karir Guru

No.	Interval Kelas	f	X	fX	x'	fx'	x' ²	fx' ²
1.	96 – 98	1	97	97	+5	+5	25	25
2.	93 – 95	2	94	188	+4	+8	16	32
3.	90 – 92	0	91	0	+3	0	9	0
4.	87 – 89	3	88	264	+2	+6	4	12
5.	84 – 86	4	85	340	+1	+4	1	4
6.	81 – 83	6	82	492	0	0	0	0
7.	78 – 80	6	79	474	-1	-6	1	6
8.	75 – 77	3	76	228	-2	-6	4	12
9.	72 – 74	2	73	146	-3	-6	9	18
10	69 – 71	0	70	0	-4	0	16	0
11	66 – 68	1	67	67	-5	-5	25	25
	Jumlah	N=28		ΣfX= 2296		Σfx'=0		Σfx' ² =134

Dari hasil analisis kuantitatif didapat tabel ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 2
Distribusi Frekuensi dan Persentase TSR tentang pengembangan karir guru

Pengembangan Karir	Frekuensi	Persentase
Tinggi	3	10,71%
Sedang	21	75%
Rendah	4	14,29%
Jumlah	N = 28	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai pengembangan karir guru yang dominan terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 21 orang dengan prosentase 75%, untuk kategori rendah sejumlah 4 orang dengan persentase 14,29%, dan kategori tinggi sejumlah 3 orang dengan persentase 10,71%.

Kinerja Guru

Berdasarkan indikator Kinerja guru yang diteliti dengan kuesioner yang terdiri dari 25 item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 28 orang. Maka diperoleh hasil jawaban responden untuk mengetahui kinerja guru dapat dilihat dengan uraian berikut:

97 87 90 93 68 85 72
74 76 73 80 70 85 80
81 77 78 83 78 89 80
79 82 76 84 82 86 65

Dari penjelasan data di atas maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Mean dan Standar Deviasi Skor Kinerja Guru

No.	Interval Kelas	f	X	fX	x'	fx'	x'^2	fx'^2
1.	95 – 97	1	96	96	+5	+5	25	25
2.	92 – 94	1	93	93	+4	+4	16	16
3.	89 – 91	2	90	180	+3	+6	9	18
4.	86 – 88	2	87	174	+2	+4	4	8
5.	83 – 85	4	84	336	+1	+4	1	4
6.	80 – 82	6	81	486	0	0	0	0
7.	77 – 79	4	78	312	-1	-4	1	4
8.	74 – 76	3	75	225	-2	-6	4	12
9.	71 – 73	2	72	144	-3	-6	9	18
10.	68 – 70	2	69	138	-4	-8	16	32
11.	65 – 67	1	66	66	-5	-5	25	25
	Jumlah	N=28		$\Sigma fX = 2250$		$\Sigma fx' = -6$		$\Sigma fx'^2 = 162$

Dari hasil analisis kuantitatif maka dapat dibuat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi dan Persentase TSR tentang pengembangan karir guru

Pengembangan Karir	Frekuensi	Persentase
Tinggi	4	14,29
Sedang	19	67,86
Rendah	5	17,86
Jumlah	N = 28	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai kinerja guru yang dominan terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 19 orang responden dengan persentase 67,86%, untuk kategori rendah sejumlah 4 orang responden dengan persentase 17,86%, dan kategori tinggi sebanyak 5 responden dengan persentase 14,29%.

Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Guru

Untuk mengetahui bagaimana hubungan pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir, maka sebelum menuju rumus Kai Kuadrat, Korelasi Kontigensi dan Phi,

maka terlebih dahulu dilakukan sebagai berikut:
pentabulasian sikap hasil TSR yaitu

Tabel 5.
Tabulasi silang antara pengembangan karir dengan kinerja guru

Pengembangan karir kinerja Guru	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah
Tinggi	1	1	1	3
Sedang	2	17	2	21
Rendah	1	2	2	4
Jumlah	4	19	5	N = 28

Berdasarkan data tabel di atas adalah menghitung angka Kai Kuadrat dapat dipahami bahwa selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel.6.
Tabel kerja untuk mengetahui harga Kai Kuadrat dalam rangka mencari angka indeks Korelasi kontigensi C

Sel	f_o	f_t	$(f_o - f_t)$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
1	1	$4 \times 3 \div 28 = 0,43$	+0,57	0,3249	0,7556
2	1	$19 \times 3 \div 28 = 2,04$	-1,04	1,0816	0,5302
3	1	$5 \times 3 \div 28 = 0,54$	+0,46	0,2116	0,3919
4	2	$4 \times 21 \div 28 = 3$	-1	1	0,3333
5	17	$19 \times 21 \div 28 = 14,25$	+2,75	7,5625	0,5307
6	2	$5 \times 21 \div 28 = 3,75$	-1,75	3,0625	0,8167
7	1	$4 \times 4 \div 28 = 0,57$	+0,43	0,1849	0,3244
8	1	$19 \times 4 \div 28 = 2,71$	-1,71	2,9241	1,0790
9	2	$5 \times 4 \div 28 = 0,71$	+1,29	1,6641	2,3438
Jumlah	N = 28	N = 28	$0 = \Sigma(f_o - f_t)$	-	$7,1056 = \Sigma \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$

Dari tabel .telah berhasil di peroleh Kuadrat di ketahui, maka selanjutnya
 $\Sigma \frac{(f_o - f_t)^2}{f_t} = 7,1056$. Karena itu Kai kita substitusikan ke dalam rumus
Kuadrat (χ^2) = 7,1056. Setelah harga Kai Koefisien Kontigensi. Untuk
memberikan interprestasi terhadap C

atau KK itu, harga C terlebih dahulu kita ubah menjadi Phi (ϕ).

Selanjutnya harga ϕ yang telah kita peroleh itu kita konsultasikan dengan Tabel Nilai "r" *Product Moment*, dengan terlebih dahulu mencari $df = N - nr = 28 - 2 = 26$. Dengan df sebesar 26, diperoleh harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% = 0,374; sedangkan pada taraf signifikansi 1% diperoleh harga $r_{tabel} = 0,478$.

Dengan demikian ϕ (yang berasal dari perubahan terhadap C itu) *lebih besar* daripada r_{tabel} baik pada taraf signifikansi 5% ataupun 1%. Dengan ini maka Hipotesis H_0 ditolak, berarti ada korelasi positif yang signifikan antara pengembangan karir dan kinerja guru: makin tinggi pengembangan karir guru, diikuti dengan semakin tingginya kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis kec.Kandis Kab.Ogan Ilir. Dilihat dari Hasil Korelasi Kotigensi diatas maka dapat dikatakan Semakin tinggi Pengembangan Karir yang di ikuti oleh guru d SMA Negeri 1 Kandis Kec.Kandis Kab.Ogan Ilir maka semakin tinggi Kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diasjikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan. Pengembangan karir guru di SMA Negeri 1 kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan ilir termasuk kategori sedang. Adapaun yang menjadi respondennya adalah guru. Hal ini terlihat pada hasil analisis yang diperoleh dari responden guru yang berjumlah 28 guru, dengan rincian yaitu untuk kategori sedang sejumlah 21 orang dengan persentase 75%, untuk kategori rendah sejumlah 4 orang dengan persentase 14,29%, dan kategori tinggi sejumlah 4 orang dengan persentase 10,71%.

Kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir termasuk kategori sedang. Adapaun yang menjadi respondennya adalah guru. Hal ini terlihat pada analisis yang diperoleh dari responden yang berjumlah 28 guru, dengan rincian yaitu untuk kategori sedang sejumlah 19 orang responden dengan persentase 67,86%, untuk kategori rendah sejumlah 5 orang responden dengan persentase 17,86%, dan untuk kategori tinggi sejumlah 4 orang responden dengan persentase 14,29%.

Berdasarkan analisis korelasi kotigensi ternyata terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini terbukti dari Phi (yang berasal terhadap C itu) lebih besar dari pada r_{tabel} , baik pada taraf 5% ataupun 1% yaitu $0,482 < 0,504 > 0,478$.

Daftar Pustaka

- Akhyak. *Profil Pendidikan Sukses*. Surabaya: Elkaf. 2005.
- Annur, Saipul. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press. 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Cardoso Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2003.
- Darajat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Daryanto dan Tasrial. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta: Gava Media. 2015.
- Daryanto. *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media. 2013.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1997.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat. 2015.
- Djarawanto. *Faktor-Faktor Metode Riset dan Bimbingan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberti. 1983.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalial, Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga. 1984.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2003.
- Hambali. *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*. Palembang: Noer Fikri. 2015.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2. Yogyakarta: BPFE. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2015.
- Kompri. *Manajemen Sekolah Teori & Praktek*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2005.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2005.
- Moh. Rifa'I. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Jemmars. 1984.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Nata, Abuddin. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2005.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2013.
- Notoatmojo, Soekijo. *Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Andi. 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, edisi kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009.
- Rusman. *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesional Guru)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2015.
- S.P Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2006.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama. 2016.
- Setyaningsih, Kris. *Metodologi Penelitian*. Palembang: IAIN Raden Fatah Press. 2010.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: STIE YPKN. 2001.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2013.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2015.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. 2002.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Usman, User. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2010.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan,, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2015.