

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, PENGALAMAN MENGAJAR, DAN DISIPLIN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN SMP MUHAMMADIYAH SUBULUSSALAM

**Mawardi<sup>1</sup>, Amrin Fauzi<sup>2</sup>, Safrida<sup>3</sup>**

Program Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

email : [adimawardi144@gmail.com](mailto:adimawardi144@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of career development, training, teaching experience, and discipline on the education quality of Simpang Kiri Muhammadiyah Middle School in Subulussalam City. This study uses a quantitative method with a total sample of 30 teachers of Simpang Kiri Muhammadiyah Middle School. Data collection techniques used questionnaires, interviews, and documentation studies. The results showed that: (1) partially career development variables (X1) did not have a significant influence on the quality of education (Y) with a value of 09.1% and a significance level of  $0.40 > 0.05$ , the hypothesis proposed by career development does not have a significant effect on the quality of education rejected. (2) Career Development (X1), Training (X2), Teaching Experience (X3) and Discipline (X3) contribute to the variable Quality of Education (Y) of 62.1% and the remaining 37.9% is influenced by other factors not included in this research variable, such as environment, leadership style, and other factors.*

**Keywords:** *Career Development, training, teaching experience, discipline, Education, Muhammadiyah school.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan, pengalaman mengajar, dan disiplin terhadap mutu pendidikan SMP Muhammadiyah Simpang Kiri Kota Subulussalam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel keseluruhan mencapai 30 orang guru SMP Muhammadiyah Simpang Kiri Kota Subulussalam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan (1) secara parsial variabel pengembangan karir (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (Y) dengan nilai sebesar 09,1% dan tingkat signifikansi  $0,40 > 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan  $df : n-2$ ), maka hipotesis yang diajukan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan ditolak. (2) Pengembangan Karir (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Mengajar (X3) dan Disiplin (X3) memberikan kontribusi terhadap variable Mutu Pendidikan (Y) sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variable penelitian ini, seperti lingkungan, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya.

**Keywords:** *Pengembangan, Karir, Pendidikan, Muhammadiyah.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Menyadari akan hal ini, pemerintah melakukan perubahan dan penyempurnaan pengelolaan pendidikan yang salah satunya dikenal dengan istilah Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Rivai (2009) mengemukakan bahwa dalam mengimplementasikan konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola dirinya berkaitan dengan permasalahan administrasi, keuangan dan fungsi setiap personel sekolah di dalam kerangka arah dan kebijakan yang telah dirumuskan oleh pemerintah.

Dengan MBS diharapkan dapat mendorong terciptanya peningkatan pelayanan pendidikan kepada masyarakat dengan muaranya pada upaya peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan pada tataran yang paling bawah yaitu sekolah. Oleh sebab itu, penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan model implementasi kebijakan desentralisasi pendidikan yang dapat dianalisis dan dipahami melalui apa yang senyatanya terjadi sesudah program atau kebijakan dirumuskan dan dinyatakan berlaku. Oleh karena itu, setiap pembicaraan mengenai peningkatan mutu pendidikan, pembaharuan kurikulum, pengadaan alat-alat pendidikan sampai pada kriteria sumber daya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan, selalu bermuara pada guru. Hal ini membuktikan betapa pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pendidikan. Berkaitan dengan hal di atas maka guru akan menjadi bahan permasalahan dan terutama berkaitan dengan kinerja guru tersebut. Kinerja guru akan bermakna jika selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya kearah yang lebih baik, sehingga kinerja guru yang dilakukan sekarang akan lebih baik dari kinerja guru kemarin. Untuk itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Pertumbuhan lembaga pendidikan semakin pesat, seiring dengan kebutuhan yang terjadi dalam mesyarakat. Organisasi Muhammadiyah Kota Subulussalam merupakan salah satu organisasi keagamaan yang turut berpartisipasi dalam mencerdaskan kehidupan berbangsa. Salah satu cara yang mereka tempuh dengan mendirikan lembaga pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang dikenal dengan sebutan SMP Muhammadiyah. Saat ini Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah tersebut sebanyak 34 orang yang terdiri dari 30 orang guru dan 3 orang tenaga administrasi.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Guru Dan Pegawai SMP Muhammadiyah Simpang Kiri**

No.	Klasifikasi	Jumlah
1.	Kepala Sekolah	1 Orang
2.	Guru PNS	16 Orang
3.	Guru Tetap Yayasan Non PNS	6 Orang
4.	Guru Tidak Tetap	8 Orang
5	Tenaga Administrasi	3 Orang
<b>Total</b>		<b>34 Orang</b>

Sumber : Tata Usaha SMP Muhammadiyah Simpang Kiri 2013.

Jumlah Sumber Daya Manusia yang ada dapat dibandingkan dengan jumlah siswa SMP Muhammadiyah Simpang Kiri Tahun Pelajaran 2012-2013 sebagaimana tertera pada Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 2.**  
**Jumlah Siswa SMP Muhammadiyah Simpang Kiri**

No.	Kelas	Jumlah
1	I	137 Orang
2	II	98 Orang
3	III	130 Orang
<b>Total</b>		<b>365 Orang</b>

Sumber : Tata Usaha SMP Muhammadiyah Simpang Kiri 2013.

Dilihat dari kedua tabel di atas adanya kecendrungan jumlah Guru dan Pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah siswa, indikasi dapat menimbulkan beban kerja guru maupun hal lain semakin berat. Oleh karenanya pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir serta disiplin kerja guru sangat dituntut, agar kinerja mereka semakin baik dan maksimal. Kemerosotan profesional guru sering diikuti kemerosotan kinerja. Hal ini ditemui dalam pengamatan pada sebagian guru-guru SMP Muhammadiyah Simpang Kiri. Kemerosotan kinerja kerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan tugas berupa efisiensi, keterampilan, ketepatan waktu, kerja sama, kesederhanaan, kejujuran dan sikap proaktif yang kurang dipedulikan atau diperhatikan. Akibatnya muncul sikap negatif terhadap penyelesaian pekerjaan. Hal ini terlihat dari sikap guru-guru yang menganggap bahwa mengajar hanya sebagian pelepas kewajiban semata, tanpa pernah berupaya bagaimana

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Disiplin Terhadap Mutu Pendidikan SMP Muhammadiyah Subulussalam Kecamatan Simpang Kiri Kota Subulussalam”.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel keseluruhan mencapai 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Skala Likert, yaitu mengkuantitatifkan data-data yang bersifat kualitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel  $x_1$  sebagai pengembangan karir,  $x_2$  pelatihan,  $x_3$  pengalaman mengajar dan  $x_4$  disiplin dengan  $y$  sebagai mutu pendidikan. Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Pengembangan karir, pelatihan, pengalaman mengajar, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan SMP Muhammadiyah Simpang Kiri Kota Subulussalam”.

Metode perhitungan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel  $x_1$  sebagai pengembangan karir,  $x_2$  pelatihan,  $x_3$  pengalaman mengajar dan  $x_4$  disiplin dengan  $y$  sebagai mutu pendidikan, maka penulis menggunakan perhitungan melalui bantuan perangkat lunak *Statistical Product and service Solution* (SPSS versi 14.00) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Mutu Pendidikan ( <i>dependent variabel</i> )
X1	= Pengembangan Karir ( <i>independent variabel</i> )
X2	= Pelatihan ( <i>independent variabel</i> )
X3	= Pengalaman Mengajar ( <i>independent variabel</i> )
X4	= Disiplin ( <i>independent variabel</i> )
$X_1 + X_2 + X_3 + X_4$	= Koefisien regresi berganda ( <i>multiple regression</i> )
e	= <i>error</i>

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengembangan Karir**

Mathis dan Jackson mengemukakan karir adalah posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual secara mendalam. Pernyataan tersebut menekankan bahwa sebuah karir terdiri dari sikap dan perilaku yang merupakan urutan berkelanjutan dari aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Arti dari istilah karir tercermin dalam gagasan bergerak ke atas pada lini kerja pilihan seseorang.

Menurut Nawawi (2003) Pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan. Rivai (2009) mengatakan pengembangan karir adalah merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Upaya karyawan atau pegawai untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

### **Pelatihan**

Simamora mengemukakan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDM sebagai upaya untuk merubah perilaku sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif. Selanjutnya Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa pelatihan yaitu usaha-usaha terencana untuk meningkatkan ketrampilan (Skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) dan pelatihan bagi pegawai merupakan proses pelatihan (Diklat) baik jangka panjang maupun jangka pendek. Menurut John dan Shadily (2005) diklat adalah bagian yang tak terpisahkan dan terpenting dalam peningkatan kinerja. Menurut Notoatmodjo (2003) pelatihan meliputi metode pelatihan, pengajar atau pelatih, fasilitas pelatihan, kebutuhan akan pelatihan, dukungan perusahaan, manfaat pelatihan, materi pelatihan dan peserta pelatihan.

Ranupandojo dan Husnan (2000) mengemukakan pelatihan sebagai kegiatan atau aktivitas untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam kegiatannya dengan aktivitas karena latihan tersebut membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam hal:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), maksudnya adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi.
- b. Kemampuan (*Ability*), maksudnya adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan.
- c. Keahlian (*Skill*), maksudnya adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Sikap (*Attitude*), maksudnya adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses.

### **Pengalaman Mengajar**

Satori, dkk (2002) mengemukakan upaya meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan, yakni pendekatan internal dengan memanfaatkan guru yang lebih berpengalaman sebagai pelatih dan pendekatan eksternal dengan mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan ataupun studi lanjut, dan dengan pendekatan kemitraan melalui kerjasama antara perguruan tinggi dan sekolah. Melalui sharing pengalaman mengajar dalam forum KKG, antara guru-guru dalam sekolah, bertujuan agar para guru bergabung dalam satu kelompok saling tukar menukar pikiran dan pengalaman mengajar, saling membantu sesama guru, mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pengelolaan kegiatan belajar-mengaji.

KKG merupakan suatu wadah tempat berhimpunnya guru-guru untuk membahas berbagai hal yang berhubungan dengan proses belajar-mengajar. Melalui forum KKG ini juga bisa diselenggarakan belajar bersama dalam pengajaran, dalam hal ini bukan hanya guru yang melaksanakan pembelajaran saja yang dapat memetik manfaat, namun terlebih lagi rekan sejawat yang hadir pada saat pembelajaran. Diperlukan sebuah alternatif untuk peningkatan kemampuan kompetensi mengajar guru dalam peningkatan kompetensi selain dalam bentuk pelatihan, salah satunya adalah dengan forum KKG sebagai salah satu alternatif guna mendorong terjadinya perubahan dalam praktik pembelajaran menuju ke arah yang jauh lebih efektif, juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran yang dilaksanakan secara kolaboratif dan berkelanjutan oleh sekelompok guru.

### **Mutu Pendidikan**

Beeby dalam Sabur (1998) melihat mutu pendidikan dari tiga perspektif yaitu: perspektif ekonomi, sosiologi dan pendidikan. Berdasarkan perspektif ekonomi, yang bermutu

adalah pendidikan yang mempunyai kontribusi tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi. Lulusan pendidikan secara langsung dapat memenuhi angkatan kerja didalam berbagai sektor ekonomi. Dengan bekerjanya mereka pertumbuhan ekonomi dapat didorong lebih tinggi. Selanjutnya Usman dan Akbar (2006) mengemukakan 13 karakteristik yang dimiliki oleh mutu pendidikan yaitu :

- a. Kinerja (*perform*).
- b. Waktu wajar (*timelines*).
- c. Handal (*reliability*).
- d. Daya tahan (*durability*).
- e. Indah (*aesteties*).
- f. Hubungan manusiawi (*personal interface*).
- g. Mudah penggunaannya (*easy of use*).
- h. Bentuk khusus (*feature*).
- i. Standar tertentu (*comformence to specification*).
- j. Konsistensi (*concistency*).
- k. Seragam (*uniformity*) yakni tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu, seragam dal berpakaian.
- l. Mampu melayani (*serviceability*).
- m. Ketepatan (*acuracy*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi linear berganda, diuji terlebih dahulu uji asumsi klasik untuk menguji ketepatan model layak atau tidak dipakai untuk pembahasan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini, dimana uji asumsi klasik diuraikan sebagai berikut:

### 1. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2005) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel bebas dengan nilai korelasi dibawah 0,95 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius.

**Tabel 3. Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Disiplin	Pengalaman Mengajar	Pengembangan Karir	Pelatihan	
1	Correlations	Disiplin	1.000	-.289	-.261	-.874
		Pengalaman Mengajar	-.289	1.000	.168	.256
		Pengembangan Karir	-.261	.168	1.000	.163
		Pelatihan	-.874	.256	.163	1.000
Covariances	Disiplin	.048	-.013	-.006	-.044	
	Pengalaman Mengajar	-.013	.044	.004	.013	
	Pengembangan Karir	-.006	.004	.012	.004	
	Pelatihan	-.044	.013	.004	.054	

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai korelasi pengalaman mengajar 289 atau -28,9 %, pengembangan karir 261 atau -26,1% dan pelatihan 874 atau -0,87,4% berarti nilai ini masih di bawah 0,95 atau 95%, maka model regresi tidak terjadi multikolonieritas dan model layak digunakan atau dipakai dalam analisis penelitian ini.

**Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.828	10.080		3.852	.001		
	Pgbgn.Karir	-.091	.108	-.102	-.846	.406	.904	1.106
	Pelatihan	-.614	.232	-.630	-2.647	.014	.231	4.337
	Pglmn.Mgjr	-.461	.211	-.262	-2.184	.039	.907	1.103
	Disiplin	1.198	.219	1.339	5.472	.000	.218	4.584

Berdasarkan Tabel 4 juga terlihat nilai *Varaince Inflation Factor* (VIF) diperoleh sebesar 1,106 untuk variabel pengembangan karir, 4.337 untuk variabel pelatihan, 1.103 untuk variabel penguasaan mengajar dan 4.584 disiplin dari nilai batas 0,95, maka tidak ditemukan adanya multikolonieritas terhadap model regresi ini.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan korelasi ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi melalui uji Durbin-Watson (DW Test).

**Tabel 5. Model Summary<sup>b</sup>**

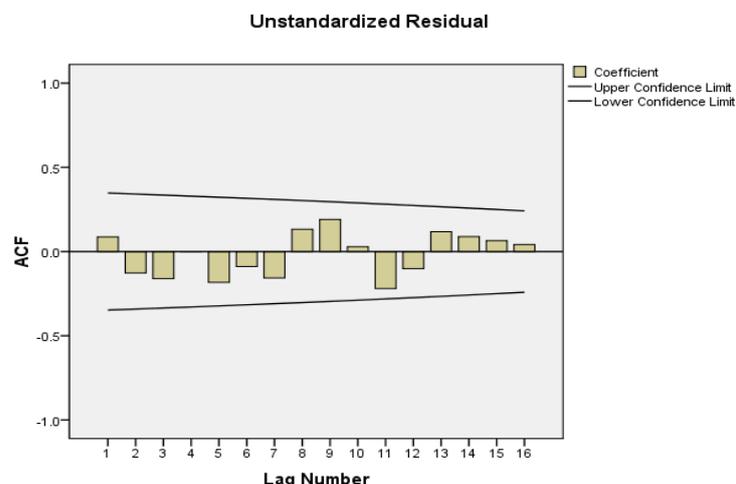
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 <sup>a</sup>	.673	.621	3.985	1.787

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,787 lebih besar batas atas (du) 1,833 (nilai tabel DW) dan kurang dari 4 – 1,833 (4 – du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini, maka model layak untuk digunakan.

## 3. Uji Statistik Q: *Box-Pierce* dan *Ljung Box*

Uji *Box Pierce* dan *Ljung Box* digunakan untuk melihat autokorelasi dengan lag lebih dari dua (by default SPSS menguji sampai lag 16 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Gambar 1. Unstandardized Residual untuk Autokorelasi**



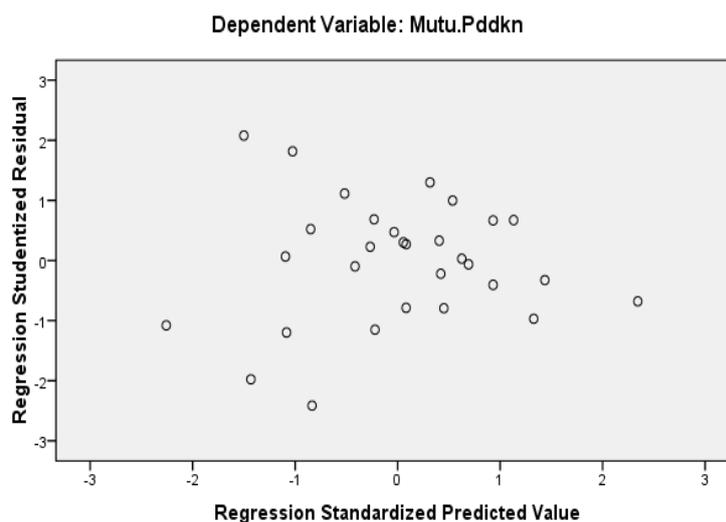
Berdasarkan grafik di atas terlihat hasil statistik *Ljung Box* jelas bahwa 16 (enam belas) lag pada Gambar 1. ternyata semua tidak signifikan. Kreiteria ada tidaknya autokorelasi adalah jika jumlah lag yang signifikan lebih dari dua maka dikatakan terjadi autokorelasi. Jika lag yang signifikan dua atau kurang dari dua maka dikatakan tidak ada autokorelasi. Hasil uji *Ljung Box* juga konsisten dengan Uji-Durbin Watson (DW).

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut **Homoskedastisitas** dan jika berbeda disebut **Heteroskedastisitas**. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection (silang waktu) mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Uji ini dapat dilihat melalui grafik *Scaterplot*, yaitu melihat grafik plot nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2. Scatterplot**

Scatterplot



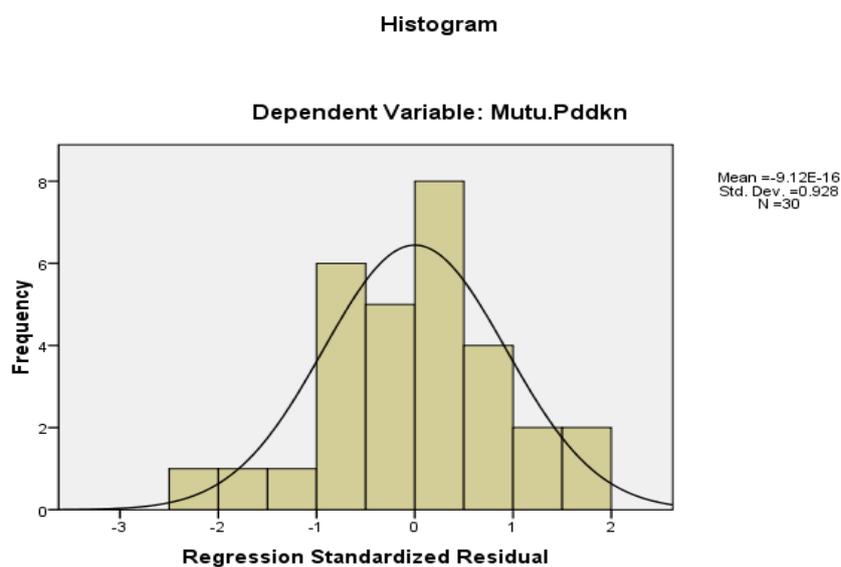
Berdasarkan Gambar 2. Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi **Mutu Pendidikan** (Variabel Dependen) berdasarkan masukan variabel **Pengembangan karir, Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Disiplin** (Varibel Independen)

## 5. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan melalui :

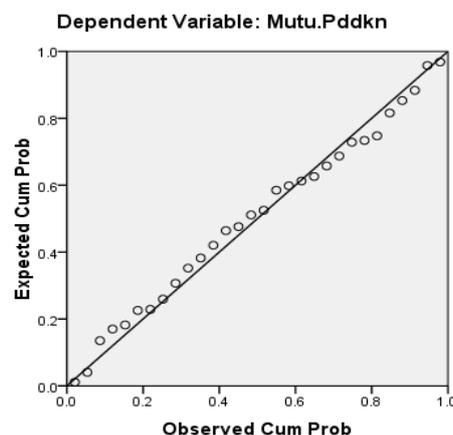
**Gambar 3. Histogram Dependen Variabel : Kinerja Guru**



Berdasarkan Gambar3 terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi menceng (skewness) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi **memenuhi asumsi normalitas**

**Gambar 4. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Melalui Gambar 4 dapat dilihat bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 6. Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70023055
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.381
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2013.

Dari Tabel 6 besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,381 dan tidak signifikan pada 0,999 hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dituangkan pada identifikasi masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah dibentuk pada bab II sebelumnya, maka hasil dari perhitungan regresi linear berganda ini dengan bantuan SPSS Versi 16.00.

## 7. Uji Parsial dan Hipotesis

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

**Tabel 7. Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	38.828	10.080		3.852	.001		
	Pgbgn.Karir	-.091	.108	-.102	-.846	.406	.904	1.106
	Pelatihan	-.614	.232	-.630	-2.647	.014	.231	4.337
	Pglmn.Mgjr	-.461	.211	-.262	-2.184	.039	.907	1.103
	Disiplin	1.198	.219	1.339	5.472	.000	.218	4.584

Berdasarkan Tabel 7 bahwa secara analisis regresi linear bahwa variabel pengembangan karir (X1) memberikan nilai koefisien sebesar 09,1 % dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap

peningkatan 1% pengembangan karir akan meningkatkan mutu pendidikan 09,1 %. Sementara variabel pelatihan (X2) memberikan nilai koefisien sebesar 61,4 % dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1% pelatihan akan meningkatkan mutu pendidikan 61,4 %. Sedangkan variabel pengalaman mengajar (X3) memberikan nilai koefisien sebesar 46,1 % dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1% pengalaman mengajar akan meningkatkan mutu pendidikan 46,1 % dan variabel disiplin (X4) memberikan nilai koefisien sebesar 1.19,8 % dimana nilai ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1% disiplin akan meningkatkan mutu pendidikan 1.19,8 %. Secara parsial mengenai variabel-variabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable pengembangan karir (X1) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 09,1 % dengan tingkat signifikansi  $0,40 > 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan: ***pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan ditolak (H1 tolak dan menerima H0).***

Ditolaknya pengembangan karir (X1) dengan alasan sebagai berikut:

- a. Kurang berperannya pengawas sekolah dalam memberikan masukan kepada pihak terkait dalam hal penempatan jabatan dalam lembaga pendidikan.
- b. Pengangkatan dan penempatan jabatan terutama sebagai kepala sekolah lebih didominasi oleh faktor pendekatan kepada kepala daerah (walikota), wakil kepala daerah atau orang-orang dekat mereka (tim sukses).

Dengan alasan tersebut di atas, maka guru kurang memperhatikan tentang pengembangan karir mereka.

2. Variabel pelatihan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable pelatihan (X2) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 61,4 % dengan tingkat signifikansi  $01 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : ***pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan ditolak (H1 tolak dan menerima H0).***
3. Variabel pengalaman mengajar (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable pengalaman mengajar (X3) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 46,1 % dengan tingkat signifikansi  $03 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : ***pengalaman mengajar tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan ditolak (H1 tolak dan menerima H0).***

4. Variabel disiplin (X4) memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable disiplin (X4) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 1.19,8 % dengan tingkat signifikansi  $000 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : ***disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan diterima (H1 terima dan menolak H0).***

## 8. Uji Simultan dan Hipotesis

Uji simultan dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara simultan atau bersama-sama.

**Tabel 8. Uji Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 <sup>a</sup>	.673	.621	3.985	1.787

**Tabel 9. Uji Anova**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.307	4	204.577	12.881	.000 <sup>a</sup>
	Residual	397.059	25	15.882		
	Total	1215.367	29			

Berdasarkan Tabel 9, bahwa secara analisis regresi linear bahwa variabel pengembangan karir (X1), pelatihan (X2), pengalaman mengajar (X3) dan disiplin (X4) berpengaruh dan signifikan terhadap mutu pendidikan (Y) dimana nilai pengaruh (**R Square**) diperoleh sebesar 67,3 % dengan tingkat signifikansi pada table 5.67 sebesar  $0,00 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : ***pengembangan karir, pelatihan, pengalaman mengajar dan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap mutu pendidikan diterima (H1 terima dan menolak H0).***

Dapat disimpulkan berdasarkan nilai regresi diperoleh persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 38.828 - 0,091 X1 - 0,614 X2 - 0,461 X3 + 1,198 X4 + 3.985$$

Persamaan regresi linear berganda ini menunjukkan arah yang positif baik nilai konstanta, koefisien variable X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel X4. Persamaan ini dapat diartikan bahwa jika variable pengembangan karir (X1), variabel pelatihan (X2), variabel Pengalaman mengajar (X3) dan variabel disiplin (X4) tidak disikapi maka mutu pendidikan (Y) memiliki nilai konstan sebesar 38.828, tetapi jika pengembangan karir (X1) disikapi sebesar 1 % maka akan terjadi peningkatan mutu pendidikan (Y) sebesar 09,1 % (tanda positif). Jika , pelatihan disikapi sebesar 1 % maka akan terjadi peningkatan mutu pendidikan (Y) sebesar 61,4 % (tanda positif). Jika pengalaman mengajar (X3) disikapi sebesar 1 % maka akan terjadi peningkatan mutu pendidikan (Y) sebesar 46,1 % (tanda positif). Dan jika disiplin disikapi sebesar 1 % maka akan terjadi peningkatan mutu pendidikan (Y) sebesar 1.19,8 %.

### 9. Kontribusi Variabel (Uji Determinasi)

Uji Determinan merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable pengembangan karir (X1), pelatihan (X2), pengalaman mengajar (X3) dan disiplin (X4) terhadap mutu pendidikan (Y), berdasarkan perhitungan pada table 5.69 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 62,1%, ini artinya bahwa pengembangan karir (X1), pelatihan (X2), pengalaman mengajar (X3) dan disiplin (X4) memberikan kontribusi terhadap variable mutu pendidikan (Y) sebesar 62.1% dan sisanya sebesar 37,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variable penelitian ini, seperti lingkungan, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil olahan data menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable pengembangan karir (X1) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 09,1 % dengan tingkat signifikansi  $0,40 > 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : *pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan ditolak (H1 tolak dan menerima H0)*. Secara parsial variabel pelatihan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable pelatihan (X2) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 61,4 % dengan tingkat signifikansi  $01 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : *pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan ditolak (H1 tolak dan menerima H0)*.

Selanjutnya berdasarkan analisa hasil olahan data menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman mengajar (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable pengalaman mengajar (X3) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 46,1 % dengan tingkat

signifikansi  $0,03 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : *pengalaman mengajar tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan ditolak* ( $H1$  tolak dan menerima  $H0$ ). Secara parsial variabel disiplin (X4) memiliki pengaruh signifikan dimana nilai pengaruh antara variable disiplin (X4) terhadap mutu pendidikan(Y) sebesar 1.19,8 % dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$  95% dan df : n-2), maka hipotesis yang diajukan : *disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan diterima* ( $H1$  terima dan menolak  $H0$ ).

Ditolaknya pengembangan karir (X1) dengan alasan sebagai berikut:

1. Kurang berperannya pengawas sekolah dalam memberikan masukan kepada pihak terkait dalam hal penempatan jabatan dalam lembaga pendidikan.
2. Pengangkatan dan penempatan jabatan terutama sebagai kepala sekolah lebih didominasi oleh faktor pendekatan kepada kepala daerah (walikota), wakil kepala daerah atau orang-orang dekat mereka (tim sukses).

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa bahwa Pengembangan Karir (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Mengajar (X3) dan Disiplin (X3) memberikan kontribusi terhadap variable Mutu Pendidikan (Y) sebesar 62.1% dan sisanya sebesar 37,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variable penelitian ini, seperti lingkungan, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I dan Tanjung. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (2000). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi2*. BPEE: Yogyakarta.
- John M. Echols dan Hassan Shadily. (2005). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Nawawi. Hadari. (2003). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. (2000). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. (2002). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhibbin Syah. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007) *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sabur A. (1998). *Pengendalian Mutu Pendidikan Tinggi. Thesis*. IKIP Bandung.
- Satori, Djam'an, H., Sunaryo Karta Dinata dkk. (2002). *Profesi Keguruan I*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tilaar. (2001). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Rosadakarya.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar. (2006) *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.