

**DAMPAK PEMBINAAN KARIR TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU DI SDIT ANNIDA SOKARAJA BANYUMAS**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh :

SOFA KHASANATUL MUFIDAH

NIM.1323303093

IAIN PURWOKERTO

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PURWOKERTO

2018

DAMPAK PEMBINAAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SDIT ANNIDA SOKARAJA BANYUMAS

Sofa Khasanatul Mufidah

NIM. 1323303093

ABSTRAK

Seorang guru dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik ditandai dengan beberapa faktor, diantaranya seperti pembinaan karir guru, penguasaan job, kedisiplinan dalam bekerja (baik di dalam kelas maupun di luar kelas), loyalitas kerja yang tinggi, pemahaman terhadap keagamaan dan aplikasinya. Dengan adanya faktor tersebut pembinaan karir akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja guru akan semakin meningkat. Dengan adanya faktor tersebut, guru juga akan mendapatkan kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari prestasi yang telah didapatkan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitiannya adalah pembinaan karir dan prestasi kerja guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi guru SDIT Annida Sokaraja Banyumas yang berjumlah 27 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Kemudian digunakan metode *Sampling Jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data adalah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas. Besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari besar R Square menunjukkan besar pengaruh dari Variabel X terhadap variabel Y, yaitu $0,627 = 62,7 \%$. Artinya, besarnya pengaruh variabel pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru adalah sebesar $62,7 \%$, sedangkan sisanya $37,3 \%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Dari persamaan regresi juga diperlihatkan besarnya $Y = 6,415 + 0,880X$. Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Persamaan tersebut menunjukkan nilai b bertanda positif yang artinya apabila Pembinaan Karir (X) meningkat 1 poin maka Prestasi Kerja Guru (Y) akan bertambah 0,880 poin.

Kata Kunci : Pembinaan Karir, Prestasi Kerja Guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II PEMBINAAN KARIR TERHADAP	
PRESTASI KERJA GURU	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Pembinaan Karir	13
1. Konsep Pembinaan	13

a.	Pengertian Pembinaan.....	13
b.	Tujuan dan Manfaat Pembinaan	14
c.	Prinsip – prinsip Pembinaan	15
d.	Ruang Lingkup Pembinaan	20
e.	Bentuk – bentuk Pembinaan	22
2.	Konsep Karir.....	27
a.	Pengertian Karir.....	27
b.	Perencanaan Karir	28
c.	Pengembangan Karir	32
C.	Prestasi Kerja Guru	39
1.	Pengertian Prestasi Kerja	39
2.	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	40
3.	Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja	43
4.	Pengertian Guru.....	44
5.	Prestasi Kerja Guru	45
D.	Kerangka Berpikir.....	47
E.	Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III	METODE PENELITIAN	50
A.	Jenis Penelitian.....	50
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	50
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	51
D.	Variabel dan Indikator Penelitian.....	52
E.	Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	57

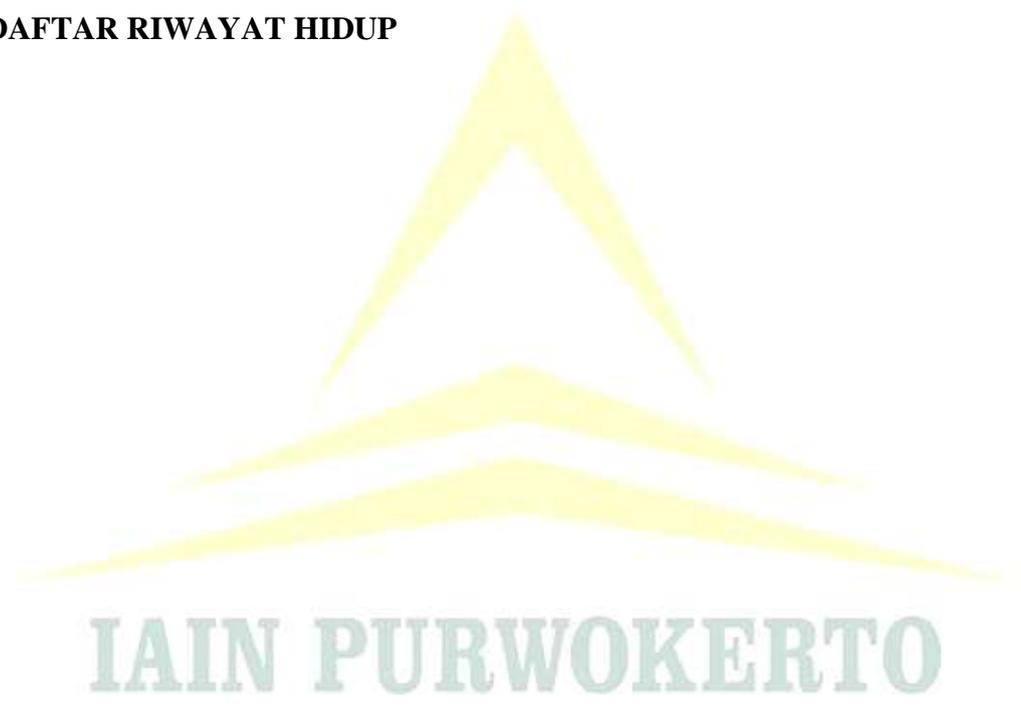
F. Teknik Analisis Data Penelitian.....	60
1. Validitas dan Reliabilitas	60
2. Skala Pengukuran.....	62
3. Uji Prasyarat Analisis.....	63
a. Uji Normalitas Data	63
b. Uji Linearitas Data	64
4. Analisis Regresi Linear Sederhana	65
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	67
A. Penyajian Data.....	67
1. Deskripsi Data Penelitian.....	67
a. Data Angket Pembinaan Karir di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.....	68
b. Data Angket Prestasi Kerja Guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas	69
2. Pengujian Instrumen Penelitian	69
a. Uji Validitas Instrumen	69
b. Uji Reliabilitas Instrumen	73
c. Uji Persyaratan Analisis	75
B. Analisis Data	79
1. Rata-rata Pembinaan Karir di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.....	79
2. Rata-rata Prestasi Kerja Guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas	81

3. Pengujian Regresi Linear Sederhana	83
C. Analisis Lanjut	88
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

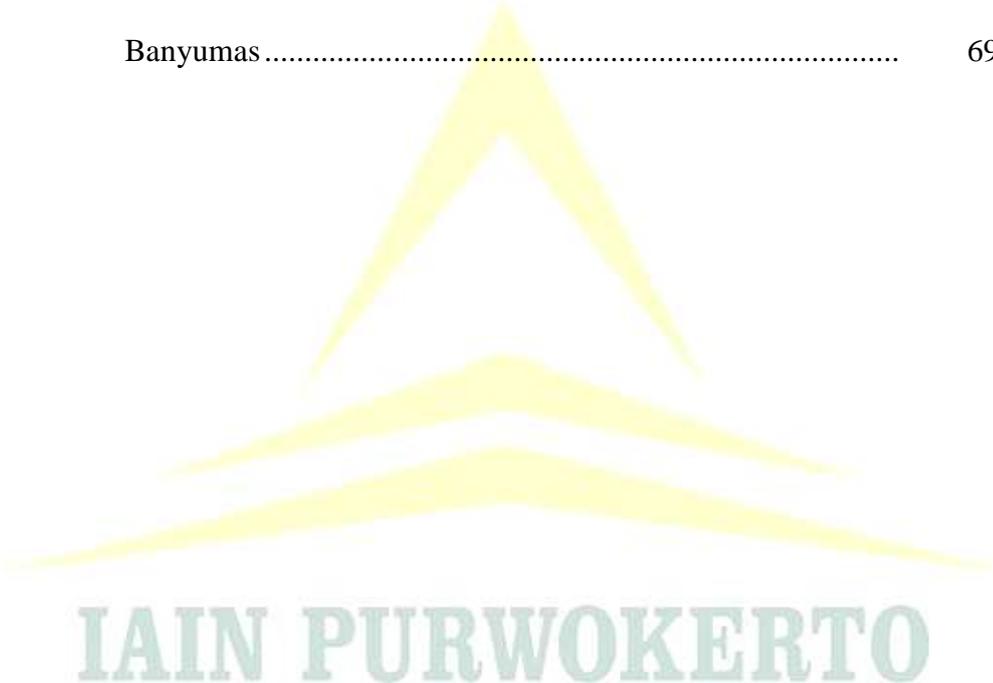


DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kisi – kisi Indikator Pembinaan Karir	54
Tabel 2	Kisi – kisi Indikator Prestasi Kerja Guru	56
Tabel 3	Daftar Analisis Varian (ANAVA) Regresi Linear Sederhana.....	64
Tabel 4	Standar Penilaian Angket.....	67
Tabel 5	Data Validitas Instrumen Pembinaan Karir	71
Tabel 6	Data Validitas Instrumen Prestasi Kerja Guru	72
Tabel 7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	75
Tabel 8	Tabel Bantu Uji Persyaratan Analisis	75
Tabel 9	Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 10	Tabel Analisis Varian (ANAVA) Regresi Linier Sederhana.....	78
Tabel 11	Kriteria Variabel Penelitian Pembinaan Karir (X)	79
Tabel 12	Gambaran Variabel Pembinaan Karir di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.....	79
Tabel 13	Kriteria Variabel Penelitian Prestasi Kerja Guru (Y)	81
Tabel 14	Gambaran Variabel Prestasi Kerja Guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.....	82
Tabel 15	Coefficients	85
Tabel 16	Model Summary.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Elemen – elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja.....	43
Gambar 2	Kerangka Konsep Penelitian.....	53
Gambar 3	Data Angket Pembinaan Karir di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.....	68
Gambar 4	Data Angket Prestasi Kerja Guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.....	69



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 3 Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 Angket Penelitian Pembinaan Karir
- Lampiran 5 Angket Penelitian Peningkatan Prestasi Kerja Guru
- Lampiran 6 Lembar Hasil Wawancara yang meliputi: wawancara dengan Kepala Sekolah, HRD (*Human Resources Development*) dan Guru - guru
- Lampiran 7 Lembar Hasil Observasi
- Lampiran 8 Profil Sekolah SDIT Annida Sokaraja Banyumas
- Lampiran 9 Denah Ruang SDIT Annida Sokaraja Banyumas
- Lampiran 10 Daftar Prestasi Akademik / Non Akademik Siswa SDIT Annida Sokaraja Banyumas
- Lampiran 11 Data Siswa Inklusi SDIT Annida Sokaraja Banyumas
- Lampiran 12 Data Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap SDIT Annida Sokaraja Banyumas
- Lampiran 13 Jadwal Pembinaan Yayasan Annida Purwokerto
- Lampiran 14 Format Raport Guru (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan)
- Lampiran 15 Foto Kegiatan SDIT Annida Sokaraja Banyumas
- Lampiran 16 Tabel F dan Tabel r
- Lampiran 17 Surat - surat dan Sertifikat
- Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dianggap sebagai suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk pembangunan suatu bangsa. Seringkali kebesaran suatu bangsa diukur dari sejauhmana masyarakatnya mengenyam pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh suatu masyarakat, maka semakin majulah bangsa tersebut. Kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari kemegahan fasilitas pendidikan yang dimiliki, tetapi sejauhmana *output* (lulusan) suatu pendidikan dapat membangun sebagai manusia yang paripurna sebagaimana tahapan pendidikan tersebut.¹

Pada Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Di dalam UU No. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa “Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan

¹Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.287.

² Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.18.

kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.” UU Sisdiknas kita pun telah menggariskan bahwa esensi pendidikan adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya.³ Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.⁴

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, guru yang juga disebut tenaga pengajar adalah tenaga pendidik yang khusus dengan tugas mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Secara formal, untuk menjadi profesional guru disyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik. Guru-guru yang memenuhi kriteria profesional inilah

³ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*,..., hlm.175.

⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*,..., hlm.233.

⁵ Moh Roqib & Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2009), hlm.20-22.

yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁶

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) mengharuskan orang untuk belajar terus. Apalagi guru, yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar. Sedikit saja lengah dalam belajar akan ketinggalan dengan perkembangan, termasuk siswa yang diajar. Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui pembinaan guru.⁷

Pembinaan dan pengembangan profesi guru (PPPG) meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. PPPG dilakukan melalui jabatan fungsional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam pelaksanaan pembinaan profesi dan karir guru.

⁶ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*,...,hlm.18.

⁷ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*,...,hlm.171.

Pengembangan profesi dan karir tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini tentu saja harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru.⁸

Untuk dapat mengembangkan kualitas kemampuan guru dalam meningkatkan profesinya sebagai seorang pendidik perlu adanya keterlibatan langsung oleh pimpinan baik kepala sekolah maupun supervisor yang terkait yaitu melalui suatu pembinaan. Dengan melalui pembinaan secara intensif dan terprogram oleh atasan maka akan mudah untuk mengetahui kemampuan perkembangan guru baik kemampuan akademik maupun administrasi.⁹

Pemberdayaan guru melalui standar kompetensi dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan martabat guru dalam kesejahteraannya, hak-haknya, dan memiliki posisi yang seimbang dengan profesi lain yang lebih mapan kehidupannya. Melalui standar kompetensi guru diharapkan adanya perbaikan tata kehidupan yang lebih adil, demokratis, serta tegaknya kebenaran dan keadilan di kalangan guru. Kecuali itu, pemberdayaan kompetensi guru juga dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien. Menurut Mulyasa (2007: 24), “Untuk memberdayakan sekolah harus pula ditempuh upaya-upaya memberdayakan peserta didik dan masyarakat setempat, disamping

⁸ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*,...,hlm.19.

⁹ Moh Roqib & Nurfuadi, *Kepribadian Guru*,...,hlm.174.

mengubah paradigma pendidikan yang dimiliki oleh para guru dan kepala sekolah”. Menurut Spencer dan Spencer (1993: 7), “Kompetensi guru dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru. Selain itu, juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa”.¹⁰

Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Pelatihan sering tidak memenuhi hasil sebagaimana yang diharapkan oleh penyelenggaranya. Karena itu, penyelenggara pelatihan profesional harus merencanakan dengan matang setiap pelatihan, mulai dari pemilihan materi, waktu, tempat, metode, hingga kualitas instruktur. Pelatihan itu juga harus sesuai dengan kebutuhan guru dan waktu yang tepat di tengah kesibukan guru mengajar.

Tetapi dengan berkembangnya zaman, mayoritas sekolah SD, SMP, dan SMA tidak melakukan pelatihan guru karena faktor yang beragam, dari masalah keuangan, minimnya ide dan konsep, hingga rendahnya kreativitas sumber daya yang ada di manajemen sekolah. Kebanyakan sekolah hanya mengandalkan program pelatihan yang dari pemerintah pusat dan daerah, yang terkait dengan pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

¹⁰ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm.59-60.

Jadi, sekolah yang fokus terhadap pengembangan pendidik termasuk yang sedikit dari banyaknya sekolah di negeri ini, baik negeri maupun swasta.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa SDIT Annida dalam pembinaan karir guru sudah cukup baik. Pembinaan dari segi keagamaan, ada ngaji yang wajib diikuti oleh semua guru yang dilaksanakan hari sabtu rutin setiap dua minggu sekali. Ada juga pembinaan bulanan yaitu dengan menghadirkan narasumber dari luar untuk pembinaan aqidah akhlak, untuk akademiknya ada pembinaan kurikulum 2013 dan pembuatan rpp. Untuk pembinaan tahunan, di SDIT Annida dengan mengadakan rapat manajemen. Dari segi kualitas guru, bagaimana guru dengan ngaji al-Qur'annya dan kualitas Bahasa Inggrisnya, keterampilan ceramah, dan lain-lain adalah dengan meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Untuk harian ada bagian yg bertanggung jawab dari segi keagamaan untuk mengawasi semua guru tentang keseharian guru dari kepribadian, penampilan, dan pergaulan. Apabila ada yang salah dengan itu, maka dari pihak sekolah akan memanggil guru tersebut dan memperbaiki. Dari segi kinerja guru, pihak sekolah mengadakan pelatihan dengan mendatangkan narasumber nasional dari luar sekolah untuk membekali guru. Dari segi kinerja, waka kurikulum yang akan mengawasi guru untuk pembuatan rpp, kemampuan guru dalam mengajar, dan semua kegiatan guru untuk proses pembelajaran. Kedisiplinan guru juga akan dipantau setiap hari.

¹¹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*,....hlm.61-63.

Dari segi keagamaan sekolah memantau setiap hari sedangkan dari kinerja guru sekolah tingkatkan dengan pelatihan.

Dari segi pendidikan sendiri, sejauh ini dari yayasan belum ada untuk biaya pendidikan guru. Tetapi setiap bulan dari yayasan ada bonus (*reward*) untuk guru berprestasi. Hal itu yang akan menentukan jenjang karir, setiap tahun ada raport guru, disini ada 2 periode yaitu bulan Januari dan Juli. Ada guru yang menerima raport dibulan Januari dan ada yang menerima dibulan Juli. Untuk guru yang beberapa kali mendapatkan prestasi akan mendapat kenaikan gaji dan jabatan. Selama kualitasnya baik dan kinerjanya bagus guru tidak tetap akan dipromosikan untuk menjadi guru tetap.¹²

Berdasarkan latar belakang dan alur pikir sebagaimana yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “Dampak Pembinaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya lewat penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimanakah dampak atau pengaruh pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas?”.

¹² Hasil Wawancara dengan Ustadz Mustofa pada tanggal 15 Mei 2017 pukul 09.00 WIB.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menyangkut dua variabel yaitu pembinaan karir dan prestasi kerja guru. Dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dampak pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat setidaknya dalam dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis, antara lain:

a. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menemukan teori tentang dampak pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru.

b. Aspek praktis

1) Bagi guru, memberikan sumbangan pemikiran untuk dapat mengetahui bagaimanakah dampak pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru.

2) Bagi peneliti lain atau pembaca, sebagai bahan informasi tentang dampak pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka perlu dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

Bagian awal penelitian ini berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman persembahan, halaman abstrak, halaman motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Bagian utama yang terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab I merupakan Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan Landasan Teori, yang terdiri dari lima sub bab yaitu sub bab pertama tentang kajian pustaka, sub bab kedua tentang pembinaan karir yang meliputi, konsep pembinaan dan konsep karir. Konsep pembinaan yang didalamnya berisi pengertian pembinaan, tujuan dan manfaat pembinaan, prinsip-prinsip pembinaan, ruang lingkup pembinaan dan bentuk-bentuk pembinaan. Selanjutnya konsep karir yang didalamnya berisi tentang pengertian karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Sub bab ketiga tentang prestasi kerja guru yang meliputi pengertian prestasi kerja, manfaat penilaian prestasi kerja dan elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja, pengertian guru dan prestasi kerja guru. Sub bab keempat tentang kerangka berpikir. Sub bab kelima tentang hipotesis penelitian.

Bab III merupakan Metode Penelitian, yang berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan

indikator penelitian, pengumpulan data penelitian, dan teknik analisis data penelitian.

Bab IV merupakan Pembahasan Hasil Penelitian. Sub bab pertama tentang penyajian data yang didalamnya berisi tentang deskripsi data penelitian dan pengujian instrumen penelitian yang didalamnya berisi uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen dan uji prasyarat analisis. Sub bab kedua tentang analisis data yang berisi rata-rata pembinaan karir di SDIT Annida Sokaraja Banyumas, rata-rata prestasi kerja guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas dan pengujian regresi linear sederhana. Sub bab ketiga tentang analisis lanjut.

Bab V merupakan Penutup, yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

Pada bagian akhir memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari hasil penelitian baik melalui observasi, angket, dokumentasi, dan wawancara maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penghitungan menggunakan *SPSS versi 22.0 For Windows* dan penghitungan manual, “ada dampak atau pengaruh pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas”.
2. Dalam penelitian ini, besar R Square menunjukkan besar pengaruh dari Variabel X terhadap variabel Y, yaitu $0,627 = 62,7 \%$. Artinya, besarnya pengaruh variabel pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru adalah sebesar $62,7 \%$, sedangkan sisanya $37,3 \%$ dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Perolehan hasil R Square yang tinggi mengindikasikan bahwa pembinaan karir terhadap prestasi kerja guru juga tinggi. Seorang guru dikatakan memiliki prestasi kerja yang bagus ditandai dengan beberapa faktor, diantaranya seperti pembinaan karir yang baik, penguasaan job, kedisiplinan dalam bekerja (baik di dalam kelas maupun dalam hal keberangkatan), loyalitas yang tinggi, kinerja yang baik dan pemahaman keagamaan serta aplikasinya. Dengan adanya faktor tersebut pembinaan karir akan berjalan dengan baik dan prestasi kerja guru semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi SDIT Annida Sokaraja Banyumas

Hendaknya Yayasan Annida , HRD (Human Resources Development), Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Annida dan pihak yang terkait, berusaha semaksimal mungkin untuk lebih meningkatkan pembinaan karir guru dan pelatihan untuk guru. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengajaran dan ilmu-ilmu agama.

2. Bagi Guru – guru

Hendaknya Guru-guru di SDIT Annida Sokaraja Banyumas berusaha semaksimal mungkin untuk lebih meningkatkan profesionalisme kerja. Karena dengan profesionalisme kerja yang baik dari Guru-guru, jenjang karir khususnya untuk guru (tenaga pendidik) akan berjalan dengan baik dan mendapatkan peningkatan prestasi kerja yang bagus untuk guru itu sendiri. Dengan loyalitas yang tinggi, kedisiplinan dalam bekerja dan kinerja yang baik juga tentunya guru akan mendapatkan kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari prestasi yang telah didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Faturohman, Pupuh dan M. Sobri Sutikno. 2007. *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.

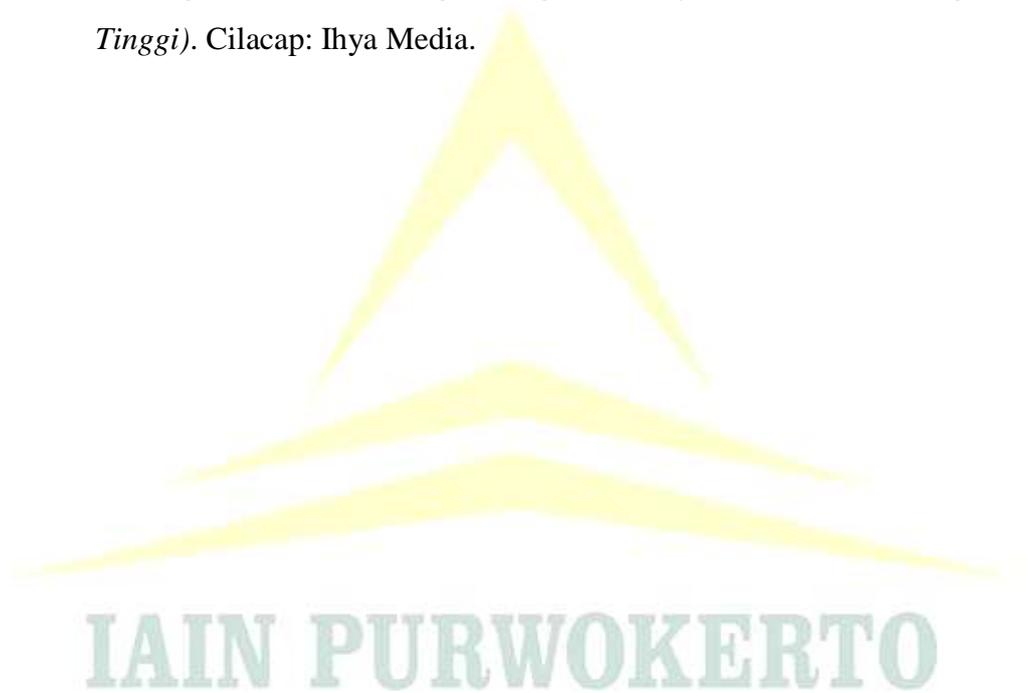
- P. Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook :Analisis Data, Olah Data dan Penyelesaian Kasus - Kasus Statistik*. Yogyakarta : MediaKom.
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta.
- Roqib, Moh & Nurfuadi. 2009. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press.
- Rowley, Chris dan Keith. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, The Key Concept*. Jakarta: Rajawali Press.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Jlianta. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Taniredja, Tukiran & Hidayati Mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2011.
Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta:
Rajawali Pers.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zulfa, Umi . 2013. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen
(Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan
Tinggi)*. Cilacap: Ihya Media.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sofa Khasanatul Mufidah
Tempat Tanggal Lahir : Banyumas, 14 November 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Gn. Galunggung Rt 05 / Rw 06 Pabuwaran,
Kec. Purwokerto Utara , Kab. Banyumas
Nikah/Belum Nikah : Belum Nikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Nama Orang Tua :
 a. Ayah : Khamim Nasirudhin
 b. Ibu : Parsini
Pendidikan Formal :
 – SD Negeri 1 Grendeng : Lulus Pada Tahun 2007
 – MTs Negeri Model Purwokerto : Lulus Pada Tahun 2010
 – SMA Negeri Baturraden : Lulus Pada Tahun 2013

Dengan daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Purwokerto, 5 Januari 2018

Yang membuat,



Sofa Khasanatul Mufidah
NIM. 1323303093