

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI DETERMINAN KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN LATANSA DARUSSALAM PALEMBANG

Nova Yanti Maleha

Universitas Indo Global Mandiri

Email: nova@uigm.ac.id

Juanisa Iriani

Universitas Indo Global Mandiri

Email: juanisa_iriani@uigm.ac.id

Budi Arianto

Universitas Indo Global Mandiri

Email: budiarianto@uigm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and career development on teacher performance at Latansa Darussalam Islamic Boarding School, Palembang. The study is motivated by the need to strengthen educational human resource management in Islamic boarding school institutions, which require not only pedagogical and professional competencies but also exemplary behavior, discipline, and the internalization of religious values in the learning process. Unlike studies on teacher performance in general schools, this research positions training and career development as two complementary institutional instruments for enhancing the competence, motivation, loyalty, and professionalism of Islamic boarding school teachers. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all 60 active teachers at Latansa Darussalam Islamic Boarding School, Palembang, and all were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that training has a positive and significant effect on teacher performance ($B = 0.315$; $t = 2.861$; $p = 0.006$). Career development also has a positive and significant effect on teacher performance ($B = 0.509$; $t = 7.193$; $p < 0.001$) and demonstrates a relatively more dominant influence. Simultaneously, training and career development significantly affect teacher performance ($F = 42.530$; $p < 0.001$), with an R^2 value of 0.599. These findings confirm that improving the performance of Islamic boarding school teachers requires needs-based training programs and a transparent, structured career development system aligned with the organizational culture of the Islamic boarding school.

Keywords: *Teacher Training; Career Development; Teacher Performance; Islamic Boarding School; Educational Human Resource Management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang. Studi ini berangkat dari kebutuhan penguatan manajemen sumber daya manusia pendidikan pada lembaga pesantren,

yang tidak hanya menuntut kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga keteladanan, kedisiplinan, dan internalisasi nilai religius dalam pembelajaran. Berbeda dari kajian kinerja guru pada sekolah umum, penelitian ini menempatkan pelatihan dan pengembangan karier sebagai dua instrumen kelembagaan yang saling melengkapi dalam membangun kompetensi, motivasi, loyalitas, dan profesionalisme guru pesantren. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh 60 guru aktif Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang, dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($B = 0,315$; $t = 2,861$; $p = 0,006$). Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($B = 0,509$; $t = 7,193$; $p < 0,001$), serta memiliki pengaruh relatif lebih dominan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 42,530$; $p < 0,001$) dengan nilai R^2 sebesar 0,599. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru pesantren perlu dilakukan melalui pelatihan berbasis kebutuhan dan sistem pengembangan karier yang transparan, terstruktur, serta selaras dengan budaya kerja pesantren.

Kata Kunci: *Pelatihan Guru; Pengembangan Karier; Kinerja Guru; Pondok Pesantren; Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan mutu proses pendidikan. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga merancang kegiatan belajar, mengelola kelas, mengevaluasi hasil belajar, membimbing perkembangan peserta didik, serta menjaga keberlangsungan budaya akademik di satuan pendidikan. Kinerja guru yang baik mencerminkan kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas secara efektif, bertanggung jawab, dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kualitas kinerja guru berkaitan erat dengan mutu pembelajaran, kualitas interaksi guru dan peserta didik, kepuasan kerja, serta pencapaian hasil belajar peserta didik (Wartenberg, Gyde; Aldrup, Karen; Grund, Simon; Klusmann 2023)

Perubahan sistem pendidikan menuntut guru untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, administrasi pendidikan, dan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Admiraal, W., & Kittelsen Røberg (2023) menegaskan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru, dukungan kerja, dan kinerja mengajar yang terjaga. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memperkuat kompetensi, motivasi, dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Tuntutan tersebut menjadi semakin khas pada lembaga pendidikan berbasis pondok pesantren. Pondok pesantren tidak hanya menyelenggarakan pembelajaran akademik, tetapi juga menekankan pembinaan akhlak, kedisiplinan, religiusitas, dan pembentukan karakter santri. Oleh karena itu, guru di lingkungan pesantren memiliki tanggung jawab yang lebih luas dibandingkan guru pada lembaga pendidikan umum. Guru pesantren tidak hanya dituntut menguasai materi dan metode pembelajaran, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam perilaku, kedisiplinan, dan pengamalan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, kinerja guru pesantren menjadi aspek strategis dalam menjaga mutu pendidikan sekaligus memperkuat identitas kelembagaan pesantren.

Salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja guru adalah pelatihan. Pelatihan dan pengembangan profesional diperlukan untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, memperkuat efikasi diri, dan membantu guru menyesuaikan diri dengan perubahan pembelajaran. Ventista et al. (2023) menunjukkan bahwa pembelajaran profesional guru dapat berdampak pada keterampilan guru dan hasil belajar peserta didik apabila dirancang secara relevan, berkelanjutan, dan terkait langsung dengan praktik pembelajaran. Zhou et al. (2023) juga menemukan bahwa program pengembangan profesional berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri guru, terutama dalam merancang pembelajaran, mengelola kelas, dan memilih strategi mengajar.

Berdasarkan data awal dari Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang, kegiatan pelatihan guru dalam dua tahun terakhir masih relatif terbatas. Program pelatihan rata-rata dilaksanakan dua sampai tiga kali dalam satu tahun akademik dan sebagian besar masih bersifat umum, seperti workshop administrasi pembelajaran, pelatihan kurikulum, pembinaan kedisiplinan guru, serta pelatihan penggunaan media pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya disusun berdasarkan pemetaan kebutuhan kompetensi guru secara spesifik. Selain itu, kesempatan mengikuti pelatihan belum merata, sehingga terdapat perbedaan pengalaman pengembangan kompetensi antarguru.

Selain pelatihan, pengembangan karier juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Pengembangan karier memberikan arah bagi guru untuk membangun profesionalisme, memperkuat motivasi kerja, meningkatkan komitmen

terhadap lembaga, dan mempertahankan keterlibatan dalam tugas pendidikan. Kumari and Kumar (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan dukungan organisasi, sistem promosi yang adil, pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja berperan dalam membentuk motivasi tersebut. Xu, Chang, and Guo (2025) juga menegaskan bahwa ekosistem pengembangan guru berpengaruh terhadap keberhasilan karier melalui iklim sekolah dan job crafting.

Mekanisme pengembangan karier di Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang selama ini dilakukan melalui penilaian kinerja, masa kerja, loyalitas, kedisiplinan, serta keterlibatan guru dalam kegiatan pesantren. Namun, sistem tersebut belum sepenuhnya tersusun secara formal, transparan, dan terstruktur. Promosi jabatan atau pemberian tanggung jawab tambahan masih banyak ditentukan berdasarkan kebutuhan internal lembaga dan pertimbangan pimpinan. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakjelasan arah karier bagi sebagian guru, terutama bagi guru yang membutuhkan kepastian mengenai jenjang pengembangan profesional.

Penelitian mengenai pelatihan, pengembangan profesional, motivasi, dan kinerja guru telah berkembang dalam berbagai konteks pendidikan. Namun, sebagian besar studi terbaru masih menyoroti sekolah umum, guru pemula, pengembangan profesional berbasis STEM, kepuasan kerja guru, atau ekosistem pengembangan guru secara umum (Bacus et al. 2024; Ventista, Odysseas M.; Brown 2023; Xu et al. 2025). Kajian yang secara khusus menguji pelatihan dan pengembangan karier sebagai instrumen manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam konteks pondok pesantren masih relatif terbatas. Padahal, pesantren memiliki budaya organisasi, pola pembinaan, tuntutan keteladanan, serta struktur kerja yang berbeda dari sekolah umum.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan pelatihan dan pengembangan karier sebagai determinan kinerja guru dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan pesantren. Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan statistik antarvariabel, tetapi juga menafsirkan kinerja guru sebagai hasil dari interaksi antara penguatan kompetensi dan dukungan karier dalam lingkungan kerja pesantren. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini adalah memperluas pemahaman mengenai bagaimana sistem pelatihan berbasis kebutuhan dan pengembangan karier yang terstruktur dapat mendukung profesionalisme guru pesantren.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru, serta menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya pada lembaga pesantren, serta menjadi masukan praktis bagi lembaga dalam memperkuat pelatihan dan sistem pengembangan karier guru.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan indikator penting dalam menilai kualitas proses pendidikan. Kinerja tersebut mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan strategi pembelajaran yang tepat, mengevaluasi hasil belajar, serta menunjukkan tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja guru berhubungan langsung dengan mutu pembelajaran, pengalaman belajar peserta didik, dan pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor individual dan organisasional. Faktor individual meliputi kompetensi, motivasi, efikasi diri, kepuasan kerja, dan komitmen profesional. Faktor organisasional meliputi dukungan lembaga, iklim kerja, kesempatan pengembangan profesional, sistem penghargaan, dan kejelasan karier. Wartenberg et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berkaitan dengan aspek performa profesional, termasuk interaksi guru dengan peserta didik, absensi, intensi keluar dari profesi, dan capaian peserta didik.

Lingkungan pondok pesantren, kinerja guru memiliki cakupan yang lebih luas karena guru tidak hanya menjalankan fungsi akademik, tetapi juga fungsi pembinaan akhlak, kedisiplinan, religiusitas, dan karakter santri. Oleh karena itu, penelitian ini mengukur kinerja guru melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pendidikan.

2. Pelatihan Guru

Pelatihan guru merupakan bagian dari pengembangan profesional yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Pelatihan menjadi penting karena guru menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, tuntutan administrasi pendidikan, serta kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Pelatihan yang efektif tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga perlu relevan dengan kebutuhan kerja guru, berkelanjutan, berbasis praktik, dan mendorong perubahan dalam proses pembelajaran.

Ventista dan Brown (2023) menjelaskan bahwa pembelajaran profesional guru dapat berdampak terhadap hasil belajar peserta didik apabila dirancang secara bermakna dan berkaitan langsung dengan praktik pembelajaran. Dengan demikian, pelatihan tidak cukup dilihat dari frekuensi kegiatan, tetapi juga dari relevansi isi, keterlibatan peserta, penerapan hasil pelatihan, dan dampaknya terhadap praktik mengajar. Zhou et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan profesional memiliki pengaruh terhadap efikasi diri guru.

Dalam konteks pesantren, pelatihan guru berperan memperkuat kompetensi pedagogik, pemanfaatan media pembelajaran digital, penyusunan perangkat pembelajaran, asesmen hasil belajar, serta integrasi nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran. Pada penelitian ini, pelatihan diukur melalui indikator peningkatan kemampuan kerja, peningkatan kompetensi, penguasaan keterampilan, relevansi materi pelatihan, dan kemampuan melaksanakan tugas secara profesional.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan kepada individu dalam meningkatkan kompetensi, memperluas pengalaman profesional, dan mencapai jenjang karier yang lebih jelas (Susanto, H.; Gunawan 2020). Dalam konteks pendidikan, pengembangan karier guru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik. Sistem pengembangan karier yang jelas membantu

guru memahami arah kemajuan profesionalnya dan mendorong peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Pengembangan karier tidak hanya berkaitan dengan promosi jabatan, tetapi juga mencakup pembinaan, supervisi, pendidikan lanjutan, pelatihan profesional, mentoring, pemberian tanggung jawab tambahan, dan dukungan organisasi terhadap peningkatan kompetensi guru. Dalam lingkungan pesantren, pengembangan karier juga berkaitan dengan kepercayaan lembaga, pengabdian, kedisiplinan, dan kemampuan guru menjalankan fungsi akademik serta pembinaan karakter santri.

Sistem pengembangan karier yang tidak jelas dapat menurunkan motivasi kerja karena guru tidak memiliki gambaran mengenai arah kemajuan profesional yang dapat dicapai. Sebaliknya, pengembangan karier yang terstruktur dapat memberikan dorongan psikologis bagi guru untuk meningkatkan kompetensi, memperbaiki kualitas pembelajaran, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Mangkunegara 2020). Pada penelitian ini, pengembangan karier diukur melalui indikator kesempatan promosi, dukungan organisasi, pengembangan kompetensi profesional, pembinaan, supervisi, dan kejelasan jenjang karier.

4. Hubungan Antara Variabel

Pelatihan memiliki hubungan erat dengan kinerja guru karena pelatihan berfungsi meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru yang memperoleh pelatihan secara relevan dan berkelanjutan memiliki peluang lebih besar untuk merancang pembelajaran secara baik, menggunakan metode mengajar yang sesuai, memanfaatkan media pembelajaran, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara tepat.

Pengembangan karier juga berhubungan dengan kinerja guru karena kejelasan jenjang karier, kesempatan promosi, dukungan organisasi, dan peluang pengembangan profesional dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen guru terhadap lembaga (Umam 2020). Guru yang memiliki arah karier yang jelas cenderung terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja karena merasa bahwa usaha dan kontribusinya dihargai oleh organisasi (Pratama, R.; Wibowo 2021).

Pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama dapat memperkuat kinerja guru. Pelatihan berperan meningkatkan kompetensi, sedangkan pengembangan karier berperan meningkatkan motivasi dan arah profesional guru (Rahayu, D.; Fitriani, S.; Kurniawan 2023). Dalam konteks pondok pesantren, integrasi keduanya penting karena guru tidak hanya dituntut menguasai kompetensi akademik, tetapi juga menjalankan fungsi pembinaan karakter, keteladanan, dan penguatan nilai religius.

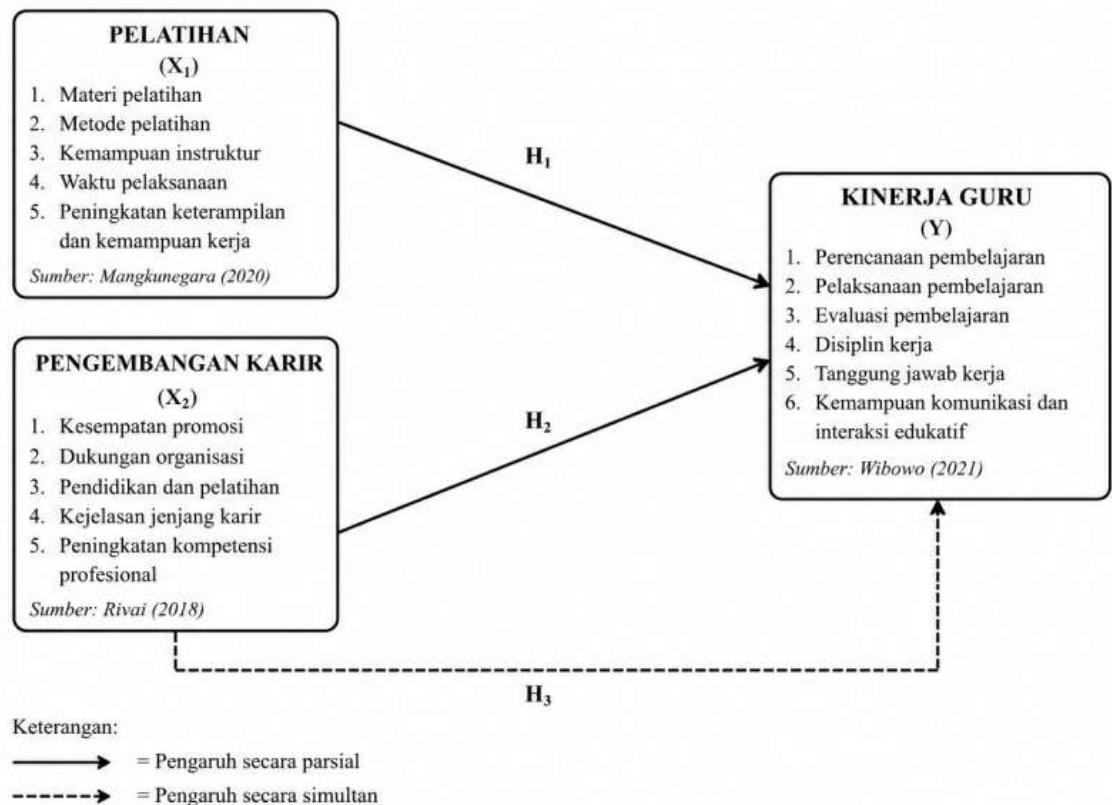
Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang.
- H2 : Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang.
- H3 : Pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang.

5. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen dengan kinerja guru sebagai variabel dependen. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi, sedangkan pengembangan karir berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di Ponpes Latansa Darussalam Palembang.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono 2017). Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang.

Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa lembaga tersebut memiliki karakteristik pendidikan berbasis pesantren yang mengintegrasikan pembelajaran akademik, pembinaan karakter, kedisiplinan, dan penguatan nilai-nilai religius. Konteks tersebut relevan dengan fokus penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, khususnya pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru aktif pada Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru sebagai responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen kelembagaan, arsip administrasi, data guru, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan data primer dan sekunder bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja guru di lingkungan pondok pesantren.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan observasi terbatas. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data persepsi responden terhadap variabel penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung, seperti jumlah guru, profil lembaga, dan informasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Observasi terbatas dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi pelaksanaan tugas guru dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Skor 1 menunjukkan kategori sangat tidak setuju, skor 2 menunjukkan tidak setuju, skor 3 menunjukkan netral, skor 4 menunjukkan setuju, dan skor 5 menunjukkan sangat setuju. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi persepsi responden terhadap pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja guru.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi pelatihan (X_1) dan pengembangan karier (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Definisi operasional variabel disusun untuk memperjelas indikator pengukuran setiap variabel sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Item	Skala
Pelatihan (X ₁)	Kegiatan pengembangan kemampuan guru yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan dalam melaksanakan tugas pembelajaran.	Peningkatan kemampuan kerja, peningkatan kompetensi, penguasaan keterampilan, relevansi materi pelatihan, kemampuan melaksanakan tugas secara profesional.	15	Likert 1–5
Pengembangan Karier (X ₂)	Proses pemberian kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pembinaan, dan mencapai jenjang karier yang lebih jelas dalam lembaga.	Kesempatan promosi, dukungan organisasi, pengembangan kompetensi profesional, pembinaan, supervisi, dan kejelasan jenjang karier.	21	Likert 1–5
Kinerja Guru (Y)	Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan secara efektif, bertanggung jawab, dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.	Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	18	Likert 1–5

		pendidikan.		
--	--	-------------	--	--

Sebelum digunakan untuk analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Tahapan analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan data pada setiap variabel penelitian, meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan

Y = Kinerja Guru variabel dependen (terikat)

α (alpha) = konstanta

β_1	= koefisien regresi pelatihan variabel X_1
β_2	= koefisien regresi pengembangan karir variabel X_2
X_1, X_2	= Pelatihan dan Pengembangan Karir
ε (epsilon)	= error / residual

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada tingkat signifikansi 5 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 guru Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 34 orang atau 56,7%. Responden berusia 31–40 tahun berjumlah 16 orang atau 26,7%, sedangkan responden berusia 41–50 tahun berjumlah 10 orang atau 16,7%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada usia produktif, sehingga memiliki potensi adaptif terhadap perubahan metode pembelajaran, penggunaan teknologi, serta tuntutan profesional di lingkungan pesantren.

Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 41 orang atau 68,3%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 19 orang atau 31,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang didominasi oleh perempuan. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 31 orang atau 51,7%. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 23 orang atau 38,3%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 6 orang atau 10,0%. Data tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar guru telah

memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami budaya kerja, pola pembelajaran, dan sistem pembinaan di lingkungan pesantren.

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi data dari masing-masing variabel penelitian. Variabel yang dianalisis terdiri atas pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja guru. Ukuran statistik yang digunakan meliputi nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	60	41	75	59,53	8,098
Pengembangan Karir (X2)	60	35	105	84,35	12,590
Kinerja Guru (Y)	60	47	90	72,60	9,925
Valid N	60				

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 41, nilai maksimum sebesar 75, nilai rata-rata sebesar 59,53, dan standar deviasi sebesar 8,098. Nilai tersebut menggambarkan bahwa pelatihan yang diterima guru berada pada tingkat yang cukup baik. Program pelatihan yang diberikan yayasan telah dirasakan oleh guru, meskipun kualitas dan kesesuaiannya masih perlu ditingkatkan agar lebih relevan dengan kebutuhan pembelajaran.

Variabel pengembangan karir memiliki nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 105, nilai rata-rata sebesar 84,35, dan standar deviasi sebesar 12,590. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir guru memperoleh penilaian cukup tinggi dari responden. Kejelasan jenjang karir, kesempatan mengikuti pelatihan profesi, supervisi, serta dukungan pengembangan kompetensi menjadi aspek penting yang memengaruhi penilaian guru terhadap pengembangan karir.

Variabel kinerja guru memiliki nilai minimum sebesar 47, nilai maksimum sebesar 90, nilai rata-rata sebesar 72,60, dan standar deviasi sebesar 9,925. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik. Kinerja guru tercermin melalui kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses

belajar mengajar, melakukan evaluasi, membangun komunikasi dengan peserta didik, serta menjalankan tanggung jawab kerja secara profesional.

c. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja guru memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan sebesar 0,834, pengembangan karier sebesar 0,907, dan kinerja guru sebesar 0,870. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas kriteria 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel untuk dianalisis lebih lanjut.

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi sebelum pengujian hipotesis. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier memiliki nilai tolerance sebesar 0,875 dan nilai VIF sebesar 1,142. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,624 dan pengembangan karier sebesar 0,101. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,315, nilai t hitung sebesar 2,861, dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada guru, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Pengembangan karier juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,509, nilai t hitung sebesar 7,193, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kejelasan pengembangan karier, dukungan organisasi, pembinaan, supervisi, dan kesempatan promosi dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,530 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,599 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier mampu menjelaskan 59,9% variasi kinerja guru. Sementara itu, sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan iklim pesantren.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, pengembangan karier memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh penguatan kompetensi melalui pelatihan, tetapi juga oleh kejelasan arah profesional, dukungan kelembagaan, dan peluang pengembangan karier yang diberikan oleh lembaga. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren perlu dilakukan secara terpadu melalui pelatihan berbasis kebutuhan dan sistem pengembangan karier yang lebih terstruktur, transparan, dan berkelanjutan.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang. Nilai koefisien regresi sebesar 0,315 dengan signifikansi 0,006 membuktikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Pelatihan berperan dalam memperkuat pengetahuan, keterampilan pedagogik, penguasaan metode pembelajaran, pemanfaatan media, serta kemampuan guru dalam mengevaluasi hasil belajar.

Temuan ini memperkuat pandangan Noe (2020) bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja individu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Ventista dan Brown (2023) serta Zhou et al. (2023), yang menjelaskan bahwa pengembangan profesional guru dapat meningkatkan kualitas praktik pembelajaran dan efikasi diri guru. Dalam konteks pesantren, pelatihan tidak hanya relevan untuk meningkatkan kompetensi mengajar, tetapi juga penting dalam mendukung pembinaan karakter, kedisiplinan, dan internalisasi nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan.

Pengaruh pelatihan yang signifikan menunjukkan bahwa program peningkatan kompetensi guru perlu dilaksanakan secara lebih terarah. Pelatihan yang bersifat umum belum sepenuhnya cukup untuk menjawab kebutuhan guru pesantren yang memiliki tugas akademik dan pembinaan moral secara bersamaan. Materi pelatihan perlu disusun berdasarkan kebutuhan nyata guru, seperti strategi pembelajaran, asesmen, teknologi pendidikan, manajemen kelas, dan integrasi nilai pesantren dalam pembelajaran.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi sebesar 0,509 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki kontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja. Kejelasan jenjang karier, kesempatan promosi, pembinaan, supervisi, dan dukungan lembaga menjadi faktor yang mendorong guru untuk bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan Dessler (2020), yang menegaskan bahwa pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga relevan dengan Kumari dan Kumar (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan penting dengan

kinerja guru. Guru yang memperoleh kesempatan berkembang cenderung memiliki dorongan lebih besar untuk meningkatkan kualitas kerja karena merasa kontribusinya dihargai oleh lembaga.

Pengembangan karier memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya memerlukan peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga membutuhkan kepastian arah profesional. Dalam lingkungan pesantren, karier guru berkaitan erat dengan loyalitas, pengabdian, keteladanan, dan kepercayaan kelembagaan. Sistem karier yang jelas dapat memperkuat rasa memiliki, motivasi kerja, dan komitmen guru terhadap mutu pendidikan pesantren.

Pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F sebesar 42,530 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,599 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 59,9% variasi kinerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui penguatan kompetensi dan dukungan karier secara terpadu.

Temuan ini mendukung pandangan Armstrong (2021) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pengembangan kompetensi dan sistem karier yang terarah. Lembaga pendidikan tidak cukup hanya menuntut guru bekerja optimal, tetapi juga perlu menyediakan pelatihan yang relevan, supervisi yang membangun, evaluasi kinerja yang objektif, serta jalur pengembangan karier yang transparan.

Nilai kontribusi sebesar 59,9% menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sebesar 40,1% variasi kinerja guru masih dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan iklim pesantren. Penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel tersebut agar pemahaman mengenai kinerja guru pesantren menjadi lebih komprehensif.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang perlu memperkuat manajemen sumber daya manusia pendidikan. Program pelatihan perlu berbasis kebutuhan, berkelanjutan, dan dievaluasi dampaknya terhadap pembelajaran. Sistem pengembangan karier perlu dirancang secara jelas, adil, dan transparan agar guru memiliki arah profesional yang pasti serta motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang. Hasil tersebut membuktikan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses mengajar, menggunakan metode yang sesuai, serta mengevaluasi hasil belajar secara lebih efektif.

Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kejelasan jenjang karier, kesempatan promosi, pembinaan, supervisi, dan dukungan lembaga mampu mendorong motivasi, loyalitas, serta tanggung jawab profesional guru. Pengembangan karier menjadi variabel yang lebih dominan dibandingkan pelatihan, sehingga arah profesional guru perlu dikelola secara lebih terstruktur.

Pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,9% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru pesantren perlu dilakukan melalui penguatan kompetensi dan sistem pengembangan karier yang terarah, adil, dan berkelanjutan.

SARAN

Pondok Pesantren Latansa Darussalam Palembang perlu menyusun program pelatihan guru berdasarkan kebutuhan nyata pembelajaran. Materi pelatihan sebaiknya diarahkan pada penguatan kompetensi pedagogik, penggunaan media pembelajaran, asesmen hasil belajar, manajemen kelas, dan integrasi nilai-nilai pesantren dalam proses pendidikan.

Lembaga perlu mengembangkan sistem karier guru yang lebih jelas, transparan, dan berbasis kinerja. Pengembangan karier dapat dilakukan melalui pembinaan berkala, supervisi akademik, penilaian kinerja yang objektif, pemberian tanggung jawab secara proporsional, serta kesempatan mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan.

Pengelolaan pelatihan dan pengembangan karier perlu dilakukan secara terpadu agar peningkatan kompetensi guru berjalan searah dengan motivasi dan loyalitas kerja.

Sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dapat membantu pesantren meningkatkan kualitas guru sekaligus memperkuat mutu pendidikan lembaga.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan iklim pesantren. Penambahan variabel tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru pada lembaga pendidikan berbasis pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Admiraal, W., & Kittelsen Røberg, K. I. 2023. "Teachers' Job Demands, Resources and Their Job Satisfaction: Satisfaction with School, Career Choice and Teaching Profession of Teachers in Different Career Stages." *Teaching and Teacher Education* 125:104063. doi: 10.1016/j.tate.2023.104063.
- Bacus, Remedios C., Marchee T. Picardal, Noremay B. Perez, and Vincent Theodore M. Balo. 2024. "Predictors of Beginning Teachers' Teaching Performance." *Frontiers in Education* 9:1375726. doi: 10.3389/educ.2024.1375726.
- Kumari, Joti, and Jai Kumar. 2023. "Influence of Motivation on Teachers' Job Performance." *Humanities and Social Sciences Communications* 10:158. doi: 10.1057/s41599-023-01662-6.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, R.; Wibowo, A. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 6(2):115–124.
- Rahayu, D.; Fitriani, S.; Kurniawan, M. 2023. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sektor Pendidikan." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Indonesia* 23(1):88–97.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Susanto, H.; Gunawan, A. 2020. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran." *Pendidikan Indonesia* 11(2):101–110.
- Umam, K. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 10(1):67–78.
- Ventista, Odysseas M.; Brown, Chris. 2023. "Teachers' Professional Learning and Its Impact on Students' Learning Outcomes: Findings from a Systematic Review." *Social Sciences & Humanities Open* 8. doi: 10.1016/j.ssaho.2023.100565.

- Wartenberg, Gyde; Aldrup, Karen; Grund, Simon; Klusmann, Uta. 2023. "Satisfied and High Performing? A Meta-Analysis and Systematic Review of the Correlates of Teachers' Job Satisfaction." *Educational Psychology Review* 35(4):114. doi: 10.1007/s10648-023-09831-4.
- Xu, You, Biru Chang, and Qiuxia Guo. 2025. "How the Teacher Development Ecosystem Influences Career Success: The Chain Mediation Role of School Climate and Job Crafting." *Frontiers in Psychology* 16:1596058. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1596058.
- Zhou, Xuan, Lina Shu, Zhihong Xu, and Yolanda Padrón. 2023. "The Effect of Professional Development on In-Service STEM Teachers' Self-Efficacy: A Meta-Analysis of Experimental Studies." *International Journal of STEM Education* 10:37. doi: 10.1186/s40594-023-00422-x.

