

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DAN LOYALITAS GURU DI  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA PEKANBARU**

**Yusni Darna**

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru

Email : [yusnidarna07@gmail.com](mailto:yusnidarna07@gmail.com)

Received: 21 November 2021; Accepted 22 Februari 2022; Published 1 Maret 2022  
Ed 2022; 3 (1): 119-127

**ABSTRAK**

Setiap kepala madrasah menginginkan gurunya yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugas dan loyal kepadanya. Loyalitas ini akan menumbuhkan sikap-sikap yang positif dimana tempat guru tersebut bekerja. Jika loyalitas sudah terbangun maka hasilnya akan sangat baik karena loyalitas ini akan mampu membentuk hubungan kejiwaan antara guru dan madrasah. Banyak faktor yang diduga menyebabkan tinggi rendahnya loyalitas guru. Diantaranya adalah pengembangan karier. Karena itu salah satu upaya kepala madrasah untuk meningkatkan loyalitas guru adalah dengan melalui perencanaan dan pengembangan karier. Adapun hubungan pengembangan karier dan loyalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru menunjukkan hubungan yang positif. Artinya loyalitas guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan karier, apabila pengembangan karier dilaksanakan seoptimal mungkin. Pelaksanaan pengembangan karier akan efektif dilakukan apabila pihak madrasah memperhatikan kebutuhan guru seperti, memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan program studi kejenjang yang lebih tinggi, melakukan pelatihan-pelatihan yang berkesinambungan sehingga guru semakin mampu mengajar dan mendidik dengan baik.

**Kata Kunci:** *Guru, Loyalitas dan Karier*

**CAREER DEVELOPMENT RELATIONSHIP AND TEACHER LOYALTY IN  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 CITY OF PEKANBARU**

**ABSTRACT**

*Every madrasa principal wants a teacher who is qualified and professional in carrying out his duties and is loyal to him. This loyalty will foster positive attitudes where the teacher works. If loyalty has been built, the results will be very good because this loyalty will be able to form a psychological relationship between teachers and madrasas. Many factors are thought to cause the high and*

*low teacher loyalty. One of them is career development. Therefore, one of the principal's efforts to increase teacher loyalty is through career planning and development. The relationship between career development and teacher loyalty at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pekanbaru City shows a positive relationship. This means that teacher loyalty can be increased through career development, if career development is carried out as optimally as possible. The implementation of career development will be effectively carried out if the madrasah pays attention to the needs of teachers, such as providing opportunities for teachers to continue their study programs at a higher level, conducting continuous training so that teachers are increasingly able to teach and educate well.*

**Keywords:** *Teacher, Loyalty and Career*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Nel Arianty, 2014:144). Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik kearah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis (Uray, 2013: 1019).

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Dalam berbagai kasus, kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru (Badrun, 2011:43). Tugas utama guru adalah membimbing, membantu, mengarahkan peserta didik kedewasaannya.

Setiap kepala madrasah menginginkan gurunya yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugas dan loyal kepadanya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tersebut tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada madrasah. Loyalitas timbul dari diri guru itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara madrasah dan guru merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, guru membutuhkan madrasah sebagai tempat mencari sumber kehidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya, disisi lain pihak madrasah juga mempunyai kepentingan pada guru, khususnya guru yang berprestasi dan memiliki kontribusi yang besar terhadap kemajuan madrasah.

Guru yang berkualitas dan profesional ini harus diperhatikan dan dipertahankan agar mereka bisa bekerja secara optimal dan loyal pada madrasah. Untuk bisa mencapai keadaan tersebut maka kebutuhan-kebutuhan guru dalam menjalankan tugas harus diperhatikan. Loyalitas ini akan menumbuhkan sikap-sikap yang positif dimana tempat guru tersebut bekerja. Jika loyalitas sudah

terbangun maka hasilnya akan sangat baik karena loyalitas ini akan mampu membentuk hubungan kejiwaan antara guru dan madrasah. Ikatan batin yang sudah terbentuk ini memberikan ruang bagi guru untuk selalu memberikan yang terbaik darinya untuk madrasah. Banyak faktor yang diduga menyebabkan tinggi rendahnya loyalitas guru. Diantaranya adalah pengembangan karier. Karena itu salah satu upaya kepala madrasah untuk meningkatkan loyalitas guru adalah dengan melalui perencanaan dan pengembangan karier dan selalu memberikan motivasi kepada guru dalam tugasnya. Melalui program ini menurut Rivai (2010:277) bahwa hal yang wajar jika keterkaitan guru terhadap madrasah di mana dia bekerja sehingga guru tersebut akan memberikan dedikasinya kepada sekolah.

Dari informasi yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan wawancara awal penelitian bulan April 2021 dengan beberapa orang guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru, mengindikasikan adanya beberapa gejala yang menunjukkan bahwa loyalitas guru masih tergolong rendah. Gejala tersebut ditandai dengan:

1. Adanya sebahagian guru kurang setia kepada madrasah yang diindikasikan dengan masih adanya guru yang tidak hadir dalam setiap pertemuan ketika diundang oleh kepala madrasah dengan berbagai alasan;
2. Kurang bertanggung jawab dalam bekerja yang ditandai dengan masih adanya guru memiliki kesadaran yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik;
3. Masih banyak guru yang tidak mengidentifikasi dirinya atau tidak merasa memiliki madrasah yang ditandai dengan tidak mengetahui visi dan misi madrasah;
4. Masih ada guru yang tidak mau membela madrasah ketika disudutkan oleh seseorang dan masih ada sebahagian kecil yang lainnya.

Padahal umumnya guru-guru di madrasah ini sudah memiliki tingkat kualifikasi pendidikan minimal sarjana pada tingkatan pendidikan dasar dan menengah, infrastrukturnya sudah lengkap dan memenuhi standar nasional bahkan kesejahteraan guru-guru sebahagian besar sudah terpenuhi dengan baik, dan begitu juga dengan religilitasnya sudah bagus, maka diasumsikan penyebab rendahnya loyalitas guru-guru di madrasah ini disebabkan karena pengembangan kariernya kurang diperhatikan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian dan kondisi di atas, maka penulis akan menulis dalam sebuah jurnal yang berjudul “Hubungan Pengembangan Karier Dan Loyalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karier ( X1 ) dan variabel terikat, yaitu loyalitas guru (Y). Populasi penelitian ini adalah guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru yang berjumlah 93 dengan sampel 90 orang. Untuk mendapatkan data variabel bebas dan variabel terikat, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket dengan menggunakan jawaban pilihan ganda, dokumentasi, dan

wawancara. Penulis menggunakan angket untuk mengetahui tingkat loyalitas dan pengembangan karier kerja guru. Jenis pengukuran variabel loyalitas, variabel pengembangan karier, dan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert berisi pernyataan sistematis untuk menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan dalam angket. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori jawaban memiliki intensitas yang sama. Variabel loyalitas dengan menggunakan skala Likert yang sudah dimodifikasi di mana responden memilih lima jawaban yang tersedia. Untuk alternatif jawaban yang tersedia dalam angket adalah sebagai berikut: 1) sangat setuju, 2) setuju, 3) netral, 4) tidak setuju, 5) sangat tidak setuju, dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk pertanyaan positif dan 5, 4, 3, 2, dan 1 untuk pertanyaan negatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengembangan karier guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru**

Sedarmayanti (2011:121) mendefinisikan karier sebagai urutan rangkaian pengalaman peran atau rangkaian kegiatan kerja, lebih lanjut Sedarmayanti mengungkapkan tiga definisi sekaligus yaitu: serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggungjawab, status, kekuasaan, imbalan, dan karier. Perjalanan karir memerlukan pengembangan Rivai dan Sagala (2010:274) menjelaskan: “Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Ada lima faktor yang terkait dengan karier adalah (Mangkuprawira, 2003:181), yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam karier, karyawan menghendaki dalam istem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karier.
- b. Perhatian dengan penyeliaan, para karyawan menginginkan penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karier dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.
- c. Kesadaran tentang kesempatan,, para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier
- d. Minat pekerja, para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karier tergantung pada beragam faktor.
- e. Kepuasan karier, para karyawan tergantung pada usia dan kedudukan mereka memiliki tingkat kepuasan berbeda.

Ada empat tahap pengembangan karier jika dihubungkan dengan kebutuhan individu yaitu; 1) Fase awal, pada fase ini menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan untuk terpenuhinya kebutuhan di tahun-tahun awal pekerjaan, 2) Fase lanjutan, pada fase ini dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan, 3) Fase mempertahankan, pada fase ini individu mempertahankan pencapaian atau prestasi yang sudah diraihinya. Individu telah merasa terpuaskan baik secara psikologis maupun finansial, dan 4) Fase Pensiun, pada fase ini individu telah menyelesaikan satu kariernya dan memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dilakukan (Melayu, 2007:10).

Pengembangan karir di MTsN 1 Kota Pekanbaru dilihat dari hasil perhitungan terhadap 30 butir pertanyaan pengembangan karier guru diperoleh skor empiris terendah 62 dan skor tertinggi 112 dengan rentang skor 50. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan skor rata-rata 85,533, standar deviasi 9,081, median 85,180, dan modus 84,045. Dari deskripsi data ini dapat ditafsirkan bahwa skor rata-rata dan skor median pengembangan karir guru tidak terlalu jauh berbeda. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.I sebagai berikut:

**Tabel 1.I Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Karier (X1) Guru**

No.	Kelas Interval	F	Nilai Tengah (Xi)	F(Xi)	$\sum Xi$	$f \cdot Xi$
1.	62-69	5	65,5	327,5	4290,25	21451,25
2.	70-77	16	73,5	1176	5402,25	86436
3.	78-85	25	81,5	2037,5	6642,25	166056,25
4.	86-93	23	89,5	2058,5	8010,25	184235,75
5.	94-101	14	97,5	1365	9506,25	133087,5
6.	102-109	6	105,5	633	11130,25	66781,5
7.	110-117	1	113,5	113,5	12882,25	12882,25
		<b>90</b>		<b>7729</b>		<b>671088</b>

Berdasarkan tabel 1.I di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memperoleh skor di bawah skor rata-rata sebanyak 46 responden ( 51,111%), yang memperoleh skor yang berada di interval rata-rata sebanyak 23 responden (25,556%), dan yang memperoleh skor di atas skor rata-rata sebanyak 21 responden (23,333%). Dari tabel 1.I di atas juga bisa ditentukan bahwa pengembangan karir guru di MTsN ini tergolong sedang, dari perhitungan ( 62 : 112) x 100 = 55,357 ).

## 2. Loyalitas Guru

Loyalitas adalah sikap atau perasaan setia dan patuh yang muncul sebagai sebab atau suatu perubahan perasaan yaitu perasaan suka dan cinta. Perasaan ini memberikan dorongan untuk mendekatkan diri dan menunjukkan kecintaannya baik dengan niat dihati, perkataan maupun perbuatan. Dengan rasa cinta inilah kesetiaan akan terlahir dan senantiasa memberikan kesediaan untuk memperjuangkan sesuatu. Jadi kesetiaan dapat juga diartikan pembelaan. Menurut Istijanto (2010:190) loyalitas ialah merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010:38) yang menitik beratkan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstrn.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran atas setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan

pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan social antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja, dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Loyalitas guru pada MTsN 1 Kota Pekanbaru dilihat dari deskripsi data penelitian variabel loyalitas diperoleh melalui kuesioner yang tersebar kepada 90 responden. Angket tersebut terdiri dari 30 butir. Berdasarkan distribusi skor jawaban responden didapat skor terendah 80; skor tertinggi 131 dengan rentang skor 51. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : skor rata-rata 100,422 ; standar deviasi 9,064; median 98,967; dan modus 97,318. Sebaran skor loyalitas guru di MTsN ini didapatkan dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas 7 dan panjang kelas 8. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1.II sebagai berikut:

**Tabel 1.II Distribusi Frekuensi Skor Loyalitas (Y) Guru**

No.	Kelas Interval	F	Nilai Tengah (Xi)	F(Xi)	$\sum f \cdot X_i$	$\sum f \cdot X_i^2$
1.	80-87	7	83,5	584,5	6972,25	48805,75
2.	88-95	25	91,5	2287,5	8372,25	209306,25
3.	96-103	30	99,5	2985	9900,25	297007,5
4.	104-111	13	107,5	1397,5	11556,25	150231,25
5.	112-119	9	115,5	1039,5	13340,25	120062,25
6.	120-127	4	123,5	494	15252,25	61009
7.	128-135	2	131,5	263	17292,25	34584,5
		<b>90</b>		<b>9069</b>		<b>921164</b>

Berdasarkan tabel 1.II di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memperoleh skor di bawah skor rata sebanyak 62 responden ( 68,889%), yang memperoleh skor yang berada di interval rata-rata sebanyak 13 responden (14,444%), dan yang memperoleh skor di atas skor rata-rata sebanyak 15 responden (16,667%).

### 3. Hubungan Pengembangan Karier Dan Loyalitas Guru Di MTsN 1 Kota Pekanbaru

Program-program pengembangan karier berupa perencanaan karier bisa mengurangi *turnover* utamanya antara orang-orang yang memiliki mobilitas karier terbesar, terutama pada karyawan-karyawan terbaik (Rivai dan Sagala, 2010:267). selanjutnya dibagian lain Rivai dan Sagala menjelaskan bahwa pengembangan karier bisa menumbuhkan loyalitas pegawai kepada organisasi (*organizational loyalty*) karena dengan memperhatikan pengembangan karier karyawan/guru akan menghasilkan keterikatan guru terhadap organisasi/sekolah dimana dia bekerja sehingga guru tersebut akan memberikan dedikasinya kepada sekolah. Artinya dengan adanya program pengembangan karier yang diberikan kepada pegawai atau guru maka loyalitas guru akan meningkat hal ini ditunjukkan dengan sikap yang berniat bertahan di sekolah tersebut.

Heskett (1997) mengatakan bahwa “*Some strategies that could improve employee morale (and thus loyalty) are to ensure that employees are well trained for their roles, have professional development opportunities, and receive regular motivation and rewards*”. (beberapa startegi yang bisa memperbaiki moral dan loyalitas pegawai dalah dengan menjamin bahwa para pegawai dilatih dengan baik, memiliki peluang untuk mengembangkan profesionalitas, dan menerima motivasi dan penghargaan yang berkesinambungan). Selanjutnya Sutrisno (2011:169) juga mengataka bahwa program pengembangan karier yang efektif juga bisa mengurangi *turnover*, utamanya bagi mereka yang memiliki mobilitas karier yang baik, terutama pada pegawai-pegawai terbaik. Dari pendapat para pakar diatas dapat dikatakan bahwa pengembangan karier ini mempunyai hubungan loyalitas kerja seorang karyawan organisasi, artinya pengembangan karier dapat mempengaruhi loyalitas seseorang. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan loyalitas guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru dilakukan uji keberatian regrasi dan uji linieritas.

#### a. Uji Keberartian Regresi

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut di atas dilakukan pengujian signifikansi dan linieritas persamaan dengan Uji F sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.III Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi antara Pengembangan Karier (X1) dengan Loyalitas (Y) Guru**

Sunber Varian	DK	JK	RJK	Fhitung	Ftabel
<b>Total</b>	90	918042			
<b>Regresi (a)</b>	1	907616,004	907616,004		
<b>Regresi (b/a)</b>	1	5803,882	5803,882	110,450	3,92
<b>Sisa</b>	88	4622,114	52,524		
<b>Tuna Cocok</b>	35	1850,403	52,869	1,011	1,64
<b>Galat</b>	53	1850,403	52,296		

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel di atas didapatkan bahwa hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $110,450 > 3,92$  deNgan taraf signifikansi  $= 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini

diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan loyalitas kerja guru.

**b. Uji Linieritas**

Berdasarkan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1,01 < 1,64$  pada  $\alpha = 0,05$ , pada tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $Y = 34,476 + 0,771 X_1$  adalah linier, oleh karena itu persamaan tersebut dapat dipakai untuk menjelaskan dan untuk mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara pengembangan karier dengan loyalitas kerja guru. Selanjutnya dari persamaan tersebut juga bisa dijelaskan bahwa hubungan antara pengembangan karier dengan loyalitas guru adalah linier sehingga setiap kenaikan skor pengembangan karier maka akan diikuti oleh kenaikan skor loyalitas sebesar 0,771 pada arah yang sama dengan konstanta 34,476.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan loyalitas kerja guru. Dengan berdasarkan data pada tabel 1.IV, pengujian signifikansi dan pengujian linieritas regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $Y = 34,476 + 0,771 X_1$  adalah signifikan dan linier, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengembangan karier maka akan diikuti pula dengan kenaikan skor loyalitas sebesar 0,771 pada konstanta 34,476. Untuk menunjukkan hubungan antara pengembangan karier dan loyalitas ini kuat, dapat dilihat tabel pedoman untuk memberikan kejelasan koefisien korelasi berikut ini:

**Tabel 1.IV Pedoman untuk Memberikan Penjelasan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Selanjutnya determinasi ( $r_{X_1.Y^2}$ ) adalah 0,57. Ini menunjukkan bahwa 57% variansi yang terjadi pada loyalitas (Y) dapat dijelaskan oleh pengembangan karier ( $X_1$ ) melalui persamaan regresi  $Y = 34,476 + 0,771 X_1$ . Kemudian untuk menguji signifikansi korelasi antara pengembangan karier ( $X_1$ ) dengan loyalitas (Y) digunakan uji t. dari perhitungannya didapat harga  $t_{hitung} = 8,879$  sedangkan  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak dengan dk 88, dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 1,991$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan loyalitas guru. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier ( $X_1$ ) dengan loyalitas (Y).

Dengan demikian hubungan antara pengembangan karier dengan loyalitas guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru menunjukkan hubungan yang positif. Artinya loyalitas guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan karier, apabila pengembangan karier dilaksanakan seoptimal mungkin. Pelaksanaan pengembangan karier akan efektif dilakukan apabila pihak madrasah memperhatikan kebutuhan guru seperti, memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan program studi kejenjang yang lebih tinggi, melakukan

pelatihan-pelatihan yang berkesinambungan sehingga guru semakin mampu mengajar dan mendidik dengan baik.

## **SIMPULAN**

Hubungan pengembangan karir dengan loyalitas guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru dilakukan uji keberartian regresi dan uji linieritas. Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut di atas dilakukan pengujian signifikansi dan linieritas persamaan dengan Uji F Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel di atas didapatkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel yaitu  $110,450 > 3,92$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,476 + 0,771 X_1$  adalah signifikan dan linier, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengembangan karir maka akan diikuti pula dengan kenaikan skor loyalitas sebesar 0,771 pada konstanta 34,476. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir ( $X_1$ ) dengan loyalitas guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru. Dari hasil penelitian diketahui pengembangan karir dapat menentukan dan memberikan kontribusi terhadap loyalitas. Ini menunjukkan bahwa loyalitas dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Badrun Kartowagiran.,(2011), *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*,Jurnal Cakrawala Pendidikan, Nomor 3
- Istijanto Oei., (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia
- James L Heskett dan Schlesinger., (1997). *The Service Profit Change*, New York: The Free Press
- Mangkuprawira., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Melayu H Hasibuan SP., (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nel Arianty., (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Tahun 2014
- Sedarmayanti., (2011). *Managenen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Bandung: Refika Aditama
- Siswanto., (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Uray Iskandar., (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, Volume. 10. Nomor 1
- Veitzhal Rivai Dkk., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi kedua. Jakarta:Rajawali Press