

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI SE-KOTA BIMA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING

Zulbahri¹, I Nyoman Nugraha Ardana Putra², Heriani³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Mataram, Indonesia

bahribre.zb@gmail.com¹, ibobid@yahoo.com², heriani@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 07th March 2023/ **Edited:** 15th June 2023/ **Issued:** 01st July 2023

Cited on: Zulbahri, Z., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI SE-KOTA BIMA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 618-630

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of career development and work discipline on the performance of SMKN teachers in Bima city with work motivation as an intermediary variable. The method used in this study is quantitative. The number of research respondents was 68 people who were selected proportionally sampling with a total population of 217 teachers at SMKN in Bima city. Data collection method using questionnaires. Data analysis techniques using SmartPLS 3. The results of the research obtained: Career development, Work Discipline, and Work Motivation have a positive and significant effect on the performance of SMKN teachers in the city of Bima, and Motivation is able to mediate career development, Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of SMKN teachers in the city of Bima.

Keywords: Career Development, Discipline. Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Tinggi rendahnya mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru. Pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada kualitas guru dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah (Isrokatun, et al., 2022). Kinerja guru dapat dievaluasi melalui bagaimana perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan peralatan sekolah, pengelolaan siswa dan hubungan antar guru (Tanjung, et al., 2021). Menurut (Uno, 2023) diantara sekian banyak penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia salah satunya adalah mutu guru yang masih perlu ditingkatkan.

Profesionalisme guru terus berkembang seiring dengan perkembangan tuntutan dan tantangan di era modern, sehingga kurikulum pendidikan di Indonesia senantiasa

mengalami perubahan. Sebagai seorang guru perlu dan wajib untuk mengembangkan karir keguruannya agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, pengembangan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Pengembangan karir guru tidak hanya meningkatkan taraf kesejahteraan guru saja tapi juga meningkatkan kualitas kompetensi guru serta kualitas pembelajaran (Mardhiyah, et al., 2021). Profesi guru bersifat dinamis dan akan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan bangsa sehingga mampu menghadapi tantangan di masa yang akan datang (Dewi & Primayana, 2019).

Rendahnya profesionalitas pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2020 dilaporkan menduduki peringkat 107 dengan skor 71,94 dari 189 negara (BPS, 2020). Rendahnya IPM Indonesia tergantung pula kualitas guru yang dapat dilihat dari hasil kompetensi guru, dimana hasil penilaian kompetensi guru di Indonesia masih perlu ditingkatkan, sebab rata-rata skor kompetensi guru berada di angka 50,64 poin. Ironisnya skor kompetensi guru PNS di bawah guru tetap yayasan yang mengajar di sekolah swasta (Jawapos, 2022). Di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) menunjukkan rata-rata kompetensi guru sebesar 49,15 (di bawah rata-rata nasional) dan nilai ini yang masih jauh dari nilai yang dikehendaki pemerintah yaitu 70 (Neraca Pendidikan Daerah, 2020). Data ini dapat dipahami bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalisme guru di NTB dapat dikatakan masih rendah dan masih banyak mengalami kekurangan. Permasalahan ini membenarkan bahwa selama ini peranan dan fungsi guru yang sangat penting tersebut belum sepenuhnya dapat dijalankan oleh para guru (Damrus, 2019).

Rendahnya kompetensi guru berdampak pada mutu pendidikan NTB yang berada di posisi 33 dari 34 provinsi di Indonesia. Kualitas pendidikan dinilai dari standar pendidikan nasional yang dikeluarkan oleh Kemendikbud, berupa standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidikan, dan tenaga kependidikan (Alam, 2021). Rendahnya kualitas pendidikan di NTB ini didukung dengan kondisi sekolah-sekolah yang tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai (Islami Permono et al., 2020). Hasil dari rapor mutu pendidikan NTB dari Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) mencapai 40% dari 100% yang diharapkan mutu guru dan tenaga terdidik (Koran NTB, 2020).

Gambaran kualitas kerja atau kinerja guru dalam kompetensi dan profesionalisme guru di Kota Bima. Kinerja guru menunjukkan kualitas profesional,

sedangkan kinerja yang buruk menunjukkan ketidakpatuhan terhadap profesinya sendiri (Rohani, et al., 2020). Guru sebagai bagian dari aparatur negara dalam pelaksanaan tugas bertanggung jawab atas maju mundurnya suatu peradaban bangsa (Suryadi, 2022). Berkenaan dengan itu, kinerja guru SMK Negeri se-Kota Bima rata-rata 13,67 % guru SMKN se-Kota Bima yang memiliki kinerja rendah selama tiga tahun terakhir yang perlu ditingkatkan lagi. Penilaian Kinerja yang diukur berdasarkan pada merancang pembelajaran, melakukan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, membimbing & melatih siswa, melakukan tugas tambahan yang ada pada kegiatan utama sesuai dengan beban kerja guru, dan penguasaan pada bidang keahliannya (Anwar, 2018). Dari data laporan supervisi pengawas pendidikan pada awal semester 2022/2023, ditemukan masih terdapat guru yang belum membuat program pengajaran sampai periode awal supervisi berakhir pada bulan Agustus 2022. memperlihatkan bahwa persiapan dan perencanaan pembelajaran masih banyak guru yang tidak melaksanakannya.

Hal ini menunjukan bahwa kinerja guru masih kurang baik karena kegiatan persiapan dan perencanaan ini seharusnya dilakukan sebelum pelaksanaan pembelajaran. Kemudian kegiatan persiapan dan perencanaan akan mempengaruhi proses selanjutnya. Menurut Asyari (2020) diantara unsur-unsur yang turut mempengaruhi kinerja guru, motivasi guru dalam mengembangkan karir. Hasil penelitian (Manggis, et al., 2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Ruktipriangga, et al., (2022) menyatakan bahwa karir adalah suatu runut (perjalanan) yang ditanggapi di dalam sikap dan perilaku terkait dengan pengalaman kerja dan kegiatan-kegiatan seseorang di sepanjang hidupnya.

Pengembangan karir merupakan implementasi dari rencana karir individu yang menunjukan adanya suatu peningkatan atau kemajuan pribadi menuju jabatan yang lebih tinggi, baik itu gerakan/mobilitas vertikal maupun horizontal dalam organisasi (Zulkifli & Caska, 2019). Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan tanggungjawab pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi profesi guru, serta guru secara pribadi. Secara umum kegiatan itu dimaksudkan untuk memotivasi, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran, yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa (Rahmaniah, 2021). Pengembangan karir adalah proses

peningkatan kapasitas kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan (Darmansyah & Adam, 2018).

Pengembangan karir menjadi tidak terpisahkan dengan disiplin kerja guru. Kedisiplinan merupakan suatu kebutuhan utama bagi setiap profesi termasuk guru. Disiplin adalah status pengendalian diri seseorang, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi (Djaman, et al., 2021). Disiplin dalam dua kategori, yaitu self dicipline dan social dicipline. Self dicipline merupakan disiplin pribadi guru yang tercermin dari pribadinya dalam melakukan tugas kerja rutin yang harus dilaksanakan, sedangkan social dicipline adalah pelaksanaan disiplin dalam organisasi secara keseluruhan (Mohtar, 2019).

Pegawai yang memiliki prospek pada pengembangan karir karena dorongan dalam diri untuk berkarir dan meningkatkan kinerjanya. Bagi organisasi, motivasi kerja suatu dorongan secara psikologis seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (level of persistence). Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Agussalim, 2022). Hasil penelitian (Hadiyanto, 2020; Safitri, 2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Dirgantara, et al., 2021; Sobri, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Iskamto, 2019). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian (Bagis et al., 2020) kedisiplinan kerja tidak selalu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Berkenaan dengan itu, tingkat kedisiplinan guru dapat dilihat dari kehadiran. Hasil wawancara dengan Kepala SMK Negeri 2 Kota Bima dan wakil kepala sekolah urusan kurikulum mengeluhkan rendahnya kedisiplinan dan motivasi kerja guru. Bahkan ketika menerima pembagian tugas dan aturan yang adil, dan aturan

yang mengikat untuk bekerja secara optimal serta menawarkan insentif yang sesuai dengan upah minimum regional. Demikian pula, menurut pendapat beberapa guru, mereka mengakui bahwa tingkat motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi terutama dalam pengembangan karir yang nantinya berdampak pada kinerja.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang melibatkan langkah-langkah yang diambil oleh individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka guna mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Tujuan pengembangan karir dapat berbeda-beda bagi setiap individu, seperti mendapatkan promosi, mengubah bidang karir, memperluas jaringan profesional, atau meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan kebiasaan yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja melibatkan komitmen untuk memenuhi standar, ketepatan waktu, konsistensi, ketekunan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada keadaan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan tekun, antusias, dan berdedikasi. Ini adalah kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, menghadapi tantangan, dan meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.

Kinerja Guru

Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas. Kinerja guru dapat diukur berdasarkan berbagai faktor, termasuk kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, pemahaman materi pelajaran, dan kemampuan untuk membantu siswa mencapai hasil belajar yang baik. Menurut Mulyasa, kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Ini mencakup beberapa aspek yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi, dan pengembangan diri. Dengan kata lain, kinerja guru tidak hanya terbatas pada satu aspek tertentu, melainkan mencakup keseluruhan tugas dan tanggung jawab profesional yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam konteks pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengungkap hubungan kausal (sebab-akibat) pengaruh variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK se-Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Aparatur Sipil Negara (ASN) pada SMKN se-Kota Bima sebanyak 217 orang. Jumlah sampel penelitian diperoleh melalui perhitungan rumus Slovin dengan signifikansi 5% (Fathussyakir, et al., 2022).

Tabel 1. Perhitungan Sampel

No	Sekolah	Populasi Guru ASN	Sampel per sekolah
1.	SMKN 1 Kota Bima	59	18
2.	SMKN 2 Kota Bima	78	25
3.	SMKN 3 Kota Bima	59	18
4.	SMKN 4 Kota Bima	21	7
		217	68

Sumber: Bagian Kurikulum SMK se-Kota Bima

Teknik Pengumpulan data menggunakan Instrumen penelitian yang berupa kuisioner (angket), dengan skala likert. Kriteria penilaian dari pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban, yaitu untuk pernyataan positif mempunyai nilai SS=5. S=4, TP= 3, TS=2, dan STS=1. Analisis data menggunakan model SEM (Structural Equation Modelling) berbasis Partial Least Square (PLS).

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. AVE dan Communality

	AVE	Communality
Pengembangan Karir	0,643	0.900
Disiplin Kerja	0.613	0.906
Motivasi Kerja	0.617	0.934
Kinerja Guru	0.657	0.945

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai validitas konvergen lebih besar dari 0.50, artinya seluruh instrumen penelitian dapat menjelaskan

variabel yang diteliti. Selain itu, temuan ini juga menegaskan bahwa data penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang baik, sehingga layak untuk dianalisis.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Kinerja Guru	0,752
Motivasi Kerja	0,844

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan data pada di atas, bahwa nilai R-Square untuk variabel kinerja guru adalah 0,752. Nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja sebagai variabel dependen dapat dijelaskan bahwa presentase besarnya kinerja sebagai variabel independen sebesar 75,2%. Kemudian nilai R-Square yang diperoleh variabel motivasi kerja 0,844 nilai tersebut menjelaskan bahwa motivasi sebagai variabel independen dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel independen sebesar 84,4%.

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
pengembangan karir > motivasi kerja	0.667	0.666	0.066	10.138	0.000
pengembangan karir > kinerja guru	-0.355	-0.360	0.109	3.247	0.001
motivasi kerja > kinerja guru	0.684	0.689	0.119	5.752	0.000
disiplin kerja > motivasi kerja	0.354	0.357	0.063	5.621	0.000
disiplin kerja > kinerja guru	0.519	0.523	0.080	6.521	0.000

Sumber: Data Primer diolah 2022

Tabel 5. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
disiplin kerja - motivasi kerja > kinerja guru	0.242	0.246	0.054	4.500	0.000
pengembangan karir > motivasi kerja > kinerja guru	0.457	0.460	0.102	4.493	0.000

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil uji hipotesis pada uji path coefficient, diketahui bahwa nilai yang membentuk pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja nilai t-statistik $10,138 > 1,962$ dan nilai p-values $0,000 < 0,050$. Sehingga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin banyak pengembangan karir dilakukan maka motivasi kerja akan semakin meningkat. Hal ini menandakan bahwa pengembangan karir yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, mutasi kerja, promosi jabatan dan masa kerja dapat meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral guru sesuai kebutuhan pekerjaan sehingga menjadi pendorong Bapak dan Ibu guru dalam memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dalam pengembangan diri secara berkelanjutan (Rizky, 2022; Natalia, et al., 2020).

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru SMKN se-Kota Bima.

Hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai t-statistik $5,621 > 1,962$ dan nilai p-values $0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil tersebut, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMKN se-kota Bima, bahwa kedisiplinan yang berupa kepatuhan dan ketaatan pada jam kerja, kesadaran mentaati peraturan dan loyalitas pada organisasi yang tercermin dari sikap kerja guru dapat meningkatkan motivasi kerja guru SMKN se-kota Bima, Peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah akan mendorong bapak dan ibu guru untuk berperilaku yang sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran tinggi serta dapat mengembangkan tenaga pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru SMKN se-Kota Bima.

Hasil uji path coefficient berdasarkan nilai t-statistik $3,247 > 1,962$ dan nilai p-values $0,001 < 0,050$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan arah hubungan terbalik, ini menunjukkan bahwa pengembangan karir guru SMKN se-kota Bima ditentukan oleh kinerja guru. Bila penilaian kinerjanya bagus selama melaksanakan tugas maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir guru. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional, karena itu perlu upaya pengembangan keprofesional berkelanjutan

(PKB). Hasil PKB juga harus dihargai dalam bentuk pengembangan karir sesuai tingkat dan jenjang promosi pangkat dan jabatan guru.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN se-Kota Bima.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik $6.521 > 1,962$ dan nilai p-values $0,000 < 0,050$. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan seperti jujur dalam melaksanakan tugas, bertanggung jawab pada pekerjaan, bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, hadir tepat waktu, mengikuti tata cara kerja dan mampu menggunakan perlengkapan pekerjaan dengan tepat akan berpengaruh kepada kinerja guru sebab kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja guru, tingkat kompensasi yang diberikan serta kepuasan kerja guru, guru dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos tentu hasilnya akan meningkatkan kinerja guru Al-Husaini, et al., (2020).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN se-Kota Bima.

Hasil uji path coefficient menunjukkan nilai t-statistik $5.752 > 1,962$ dan nilai p-values $0,000 < 0,050$. Nilai ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menjelaskan bahwa dengan motivasi kerja merupakan daya dorong bagi guru dalam melaksanakan pekerjaan yang mengarah kepada sarsaran sebagai kepuasan yang kemudian menimbulkan perasaan senang atas hasil pekerjaan sehingga mampu mendorong bapak dan ibu guru merasakan dan menikmati pekerjaannya, tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas, para guru akan lebih senang dalam bekerja apabila pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah sesuai dengan peraturan dan prosedur pekerjaan yang ada. Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru karena guru merasa terpuaskan dari pekerjaan itu karena guru merasa telah mampu bekerja dengan baik Hidayat, et al., (2021).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMKN se-Kota Bima.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,242 dengan nilai t-statistik $4,500 > 1,962$ dan nilai p-values sebesar

$0,000 < 0,050$. Jadi motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi di atas 5% (signifikan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi disiplin kerja untuk meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMKN se-kota Bima, jadi semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru SMKN se-kota Bima.

Prilaku Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang guru mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku sehingga disiplin kerja seorang guru dapat dilihat dari sikap kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku disekolah, kedisiplinan akan memotivasi guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang menunjang suksesnya proses pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Azmi, et al., (2019), pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Gelombang Kabupaten Muara Enim, bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi guru baik secara bersama-sama maupun parsial signifikan mempengaruhi kinerja guru SMP di Kecamatan Gelombang, kemudian didukung penelitian yang dilakukan oleh (Alhusaini, et al., 2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMKN se-Kota Bima.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,457 dengan nilai t-statistik $4,493 > 1,962$ dan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,050$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif pada hubungan pengembangan karir terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi di atas 5% (signifikan). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengembangan karir untuk meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMKN se-kota Bima, jadi semakin sering melakukan pengembangan karir guru maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru SMKN se-kota Bima.

Pengembangan karir merupakan kenaikan pada posisi guru di sekolah dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya

standar hidup yang selalu berubah-ubah, guru selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh kepada gaji yang diperoleh, hal ini akan memotivasi guru untuk melaksanakan pekerjaan yang mengarah pada sasaran sebagai kepuasan yang kemudian menimbulkan rasa senang atas hasil pekerjaan yang tentunya akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karier menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMKN se-kota Bima. Motivasi mampu memediasi pengembangan karir. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN se-kota Bima.

Saran peneliti kepada pihak terkait antara lain: Pelaksanaan penilaian kinerja guru SMKN se-kota Bima agar rutin dilaksanakan, agar kinerja guru optimal sehingga mampu memotivasi para guru untuk terus melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan, dan senantiasa memberikan motivasi kerja kepada guru-guru SMKN se-kota Bima agar terus meningkatkan kedisiplinan kerja dan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan kepada guru-guru yang berkinerja baik dan panisme kepada guru-guru yang bermasalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. M. F. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan (Studi Kasus SMKN 1 Mojokerto). *As-Suluk: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 67-86.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru profesional*. Prenada Media.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27-40.
- Azmi, F., Sakdiawati, S., & Marlibatubara, M. (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama

- Negeri (Smpn) Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Kolegial*, 7(1), 76-90
- Bagis, F., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2020). The Effect Of Leadership, Work Disiplin On Employee Performance Trough Organizational Commitment As Mediation Variables (Case study on The Workshop Company in Purwokerto). *Business and Accounting*
- Damrus, D. (2019). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 1(1).
- Darmansyah, D., & Adam, M. (2018). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 22-35.
- Dewi, P. Y. A., & Primayana, K. H. (2019). Peranan Total Quality Management (TQM) di Sekolah Dasar. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 226-236.
- Dirgantara, H., Sinaga, A. P., & Suprasa, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 57-63.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25-37.
- Fathussyakir, M., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(2).
- Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1747-1754
- Iskamto, D. (2019). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12-20.
- Isrokatun, I., Yulianti, U., & Nurfitriyana, Y. (2022). Analisis profesionalisme guru dalam pelaksanaan pembelajaran daring di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 454-462.
- Jawapos. (2022). *Kemendikbudristek Ungkap Rata-Rata Skor Kompetensi Guru 50,64 Poin*.
- Koran NTB. (2020). *Strategi Pembangunan Pendidikan NTB*.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of*
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1507-1526.
- Permono, A., Karunia Dwi Putra, B., Alwi, M., Michelle Adalya, N., Listyaningsih, U., Arif Fahrudin Alfana Program Studi Geografi Lingkungan, M., & Geografi

- Universitas Gadjah Mada, F. (2020). *Analisis Parameter Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Barat*. October. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32896.87049>
- Rizky, M. (2022). FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883-1894.
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Dompu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401-413.
- Safitri, I. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar*. 1–12.
- Sobri, M. (2020). *Kontribusi Kemandirian dan Kedisiplinan terhadap hasil belajar*. Guepedia.
- Suryadi, A. (2022). *Menjadi Guru Profesional dan Beretika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Uno, H. B. (2023). *Perencanaan pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Zulkifli, Z., & Caska, C. (2019). Kontribusi Kualifikasi Akademik Dan Profesionalisme Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(1), 129-145.