

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA  
GURU DI SMK NEGERI 1 RANAH BATAHAN**

**TESIS**



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan  
Gelara Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:  
TIWI RAHMADONA  
NIM. 17138088**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2021**

## ABSTRACT

**Tiwi Rahmadona, 2021. *Contribution of Work Motivation, Work Discipline and Career Development to Teacher Performance at SMK Negeri 1 Ranah Batahan.***

*This research is motivated by the teacher's performance has not been carried out optimally, this can be seen from the not optimal quantity and quality of work according to the expected target, as well as the speed and accuracy of the implementation of the work. This study aims to measure: 1) The contribution of work motivation to teacher performance in SMK Negeri 1 Ranah Batahan school. 2) The contribution of work discipline to the performance of teachers in SMK Negeri 1 Ranah Batahan schools, 3) the contribution of career development affects the performance of teachers in SMK Negeri 1 Ranah Batahan schools. 4) the contribution of work motivation, work discipline, and career development together to the performance of teachers at SMK Negeri 1 Ranah Batahan.*

*This type of research is descriptive correlational. The population in this study were teachers of SMK Negeri 1 Ranah Batahan totaling 67 people. The sample in this study was 67 students with a total sampling technique of sampling. The data collection instrument used a questionnaire using a Likert Scale. Data analysis techniques include correlation and multiple correlation.*

*The results showed that; 1) work motivation contributed to the performance of teachers at SMKN 1 Ranah Batahan by 10.18%, 2) Work discipline contributes to the performance of teachers at SMK Negeri 1 Ranah Batahan by 21.07%, 3) Career development contributes to teacher performance at SMK Negeri 1 Ranah Batahan by 18.23%, 4) Work motivation, work discipline and career development jointly contribute to teacher performance at SMK Negeri 1 Ranah Batahan by 43.6%. These results can be concluded that work motivation, work discipline and career development together contribute to the performance of teachers at SMK Negeri 1 Ranah Batahan.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Work Motivation, Work Discipline, Career Development.*

## ABSTRAK

**Tiwi Rahmadona, 2021. Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.**

Penelitian ini dilatar belakangi kinerja guru belum terlaksana secara optimal, hal ini dilihat dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur: 1) Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan, 2) Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan, 3) kontribusi pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan, 4) Kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan.

Jenis penelitian adalah deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan berjumlah 67 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 67 siswa dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data diantaranya korelasi dan korelasi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 10,18%, 2) Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 21,07%, 3) Pengembangan karier berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 18,23%, 4) Motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier berkontribusi bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 43,6%. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan.

**Kata kunci:** Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier.

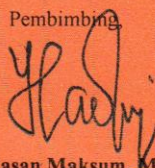
PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

Mahasiswa : Tiwi Rahmadona  
NIM : 17138088  
Program Studi : Magister (S2) PTK

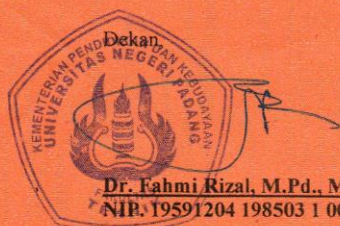
MENYETUJUI

Pembimbing



Dr. Hasan Maksum, M.T.  
NIP. 19520822 197710 1 001

PENGESAHAN



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.  
NIP. 19591204 198503 1 004

Koordinator Program Studi Pascasarjana,



Prof. Dr. Ambivar, M.Pd.  
NIP. 19550213 198103 1 003

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS**

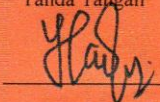
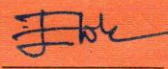
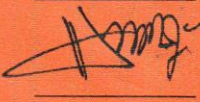
---

**TESIS**

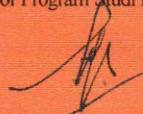
Mahasiswa : Tiwi Rahmadona  
NIM : 17138088

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan  
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang  
Tanggal : 24 Agustus 2021

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<b><u>Dr. Hasan Maksum, M.T.</u></b> (Ketua)	
2	<b><u>Dr. Eko Indrawan, ST., M.Pd.</u></b> (Anggota)	
3	<b><u>Dr. Dori Yuvenda, S.Pd., M.T.</u></b> (Anggota)	

Padang, 24 Agustus 2021  
Koordinator Program Studi Pascasarjana,



**Prof. Dr. Ambiyar, M.Pd.**  
NIP. 19550213 198103 1 003

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “**Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan**” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tim kontributor.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 24 Agustus 2021  
Saya yang menyatakan,



**Tiwi Rahmadona**  
NIM. 17138088

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan”**.

Tesis ini dibuat untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Teknik Konsentrasi Pendidikan Teknologi Kejuruan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya untuk SMK Negeri 1 Ranah Batahan.

Penelitian tesis ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hasan Maksum, M.T selaku Pembimbing yang telah membantu peneliti dan memberikan arahan serta dukungan sehingga penelitian tesis ini dapat diselesaikan.
2. Dr. Eko Indrawan, S.T., M.Pd & Dr. Dori Yovenda, S.Pd., M.T selaku Kontributor yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan saran sehingga penelitian tesis ini dapat diselesaikan.
3. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Prof. Dr. Ambyar, M.T selaku Koordinator Pascasarjana Program Studi Magister S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Seluruh Staf Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti selama peneliti mengikuti perkuliahan.
6. Kepala Sekolah, Guru dan Tata Usaha SMK Negeri 1 Ranah Batahan, yang telah memberikan izin, sehingga penelitian dapat terlaksana.

7. Seluruh keluarga terutama Alm kedua orang tua, kakak, abang, suami dan anakku tercinta yang telah berpartisipasi memberikan bantuan baik moril maupun materil, dan doa kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan pada masa yang akan datang.

Padang, 24 Agustus 2021

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teoritis .....	13
1. Kinerja Guru .....	13
2. Motivasi Kerja .....	25
3. Disiplin .....	28
4. Pengembangan Karier .....	31
5. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	37
6. Kontribusi Disiplin dengan Kinerja Guru .....	37
7. Kontribusi Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru ....	37
B. Penelitian yang Relevan .....	38
C. Kerangka Konseptual .....	41

D. Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
C. Populasi dan Sampel .....	43
D. Definisi Operasional .....	44
E. Variabel dan Data .....	45
F. Instrumen Penelitian .....	46
G. Uji Coba Instrumen .....	48
H. Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	55
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	62
C. Pengujian Hipotesis .....	64
D. Pembahasan .....	68
E. Keterbatasan Penelitian .....	75
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Implikasi .....	76
C. Saran .....	78
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Jenis Tugas Tambahan Guru .....	25
3.1. Skala Likert .....	46
3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	47
3.3. Hasil Uji Coba Validitas .....	48
3.4. Skala Tingkat Reliabilitas Instrumen .....	49
3.5. Rekapitulasi Reliabilitas Variabel Penelitian .....	50
3.6. Klasifikasi Deskriptif Data .....	50
3.7. Pengkategorian Pencapaian Responden .....	51
4.1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y) .....	55
4.2. Klasifikasi Data Kinerja Guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan .....	56
4.3. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	57
4.4. Klasifikasi Data Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan .....	57
4.5. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	58
4.6. Klasifikasi Data Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan .....	59
4.7. Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Karier ( $X_3$ ) .....	60
4.8. Klasifikasi Data Pengembangan Karier Guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan .....	61
4.9. Hasil Uji Normalitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov .....	62
4.10. Uji Homogenitas .....	63
4.11. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_1$ terhadap Variabel Y .....	63
4.12. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_2$ terhadap Variabel Y .....	63
4.13. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_3$ terhadap Variabel Y .....	64
4.14. Hasil Analisis Korelasi ( $X_1$ -Y) .....	65
4.15. Hasil Analisis Korelasi ( $X_2$ -Y) .....	65
4.16. Hasil Analisis Korelasi ( $X_3$ -Y) .....	66
4.17. Hasil Analisis Regresi Berganda ( $X_1$ dan $X_2$ -Y) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Bagan Kerangka Konseptual .....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Uji Coba Penelitian .....	84
2. Tabulasi Uji Coba Penelitian .....	95
3. Uji Reliability dan Uji validitas .....	99
4. Kuesioner Penelitian .....	110
5. Tabulasi Penelitian .....	119
6. Hasil Penelitian .....	123
7. Gambar Penelitian .....	135

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sarana penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa (*Nation Character Building*), karena harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dan menentukan dalam perkembangan dan perwujudan diri individu terutama bagi pembangunan bangsa dan negara. Di dalam dunia pendidikan dan organisasi pendidikan guru merupakan penggerak utama untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan manusia yang berprestasi dan bermartabat.

Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan. Sekolah berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang jalannya kelancaran pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentu memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi mewujudkan visi, mencapai misi. Sebagai Negara berkembang, Indonesia sangat membutuhkan tenaga-tenaga pendidik yang profesional. Sekolah yang memiliki pelaksanaan pendidikan yang baik dibuktikan dengan pelaksanaan pembelajaran yang efektif, pembelajaran yang efektif merupakan pelaksanaan pembelajaran yang melibatkan siswa, guru, media dan suasana pembelajaran yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. (Fernandes, Maksun, Indrawan, 2021)

Faktor yang mempengaruhi akan tercapainya keberhasilan pendidikan antara lain adalah guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Guru diharapkan dapat mendongkrak

kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat juga mengembangkan karier dengan baik.

Peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan yang baik dalam lembaga pendidikan untuk dapat bersaing dalam kemajuan zaman. Untuk peningkatannya dilakukan berbagai usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja guru agar tercapai tujuan dari pendidikan. Semakin jelas peran kinerja guru disuatu lembaga pendidikan sehingga bagi lembaga untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru.

Secara personal maupun organisasional kinerja guru merupakan salah satu faktor penting pencapaian tujuan pendidikan. Mengingat begitu pentingnya peranan kinerja ini diharapkan guru harus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal karena apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil yang didapatkan

juga baik. Kinerja guru yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan.

Secara sederhana dapat dipahami bahwa akumulasi kinerja guru akan mencerminkan kinerja sebuah sekolah atau lembaga pendidikan. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013:51), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana prasarana, 10) teknologi, 11) kesempatan berprestasi.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan terlihat dari gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan guru untuk mencapai tujuan atau target tertentu dari tugas yang dilaksanakan. Gerakan, perbuatan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara pada survei awal yang penulis lakukan kepada beberapa guru di SMA Negeri 1 Ranah Batahan bulan Januari 2021 didapatkan informasi masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas ini terlihat dari fenomena seperti: 1) adanya beberapa guru yang belum mampu mengelola pembelajaran secara efektif, seperti merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran dengan baik, 2) adanya beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas secara mandiri, 3) adanya sebagian guru yang datang ke sekolah jika hanya ada jam mengajar saja, 4) adanya sebagian guru yang tidak memperhatikan kesulitan siswa dalam belajar, seperti guru yang tidak menanggapi secara serius jika murid bertanya, atau jika memberikan tanggapanpun tidak rinci, 5) masih ada sebagian guru kurang terampil memahami karakteristik peserta didik, 6) teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran belum sepenuhnya dimanfaatkan guru, 7) inisiatif guru untuk mengembangkan kemampuan mengajarnya masih kurang,

8) jarang nya kepala sekolah memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru dalam usaha meningkatkan prestasi sekolah.

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh lembaga pendidikan untuk menunjang pengembangan profesi guru diantaranya memberikan motivasi, menerapkan disiplin kerja dan pengembangan karier, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi dan kompetensi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karier, pengembangan keprofesian berkelanjutan. Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya dan pengembangan karier guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pengembangan profesi dan karier diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas.

Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi. Program ini berfokus pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Namun demikian, kebutuhan guru akan program pembinaan dan pengembangan profesi beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, Seperti pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan pengalaman tentang teori-teori terkini.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (*training provider*) non pemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Ditingkat satuan pendidikan, program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti, koordinator guru kelas, dan sejenisnya yang ditunjuk dari guru terbaik dan ditugasi oleh Kepala Sekolah. Analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan layanan, serta evaluasi program pelatihan dapat ditentukan secara mandiri oleh penyelenggara atau memodifikasi program sejenis.

Pengembangan karier sumber daya manusia secara individu yang dilakukan akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karier yang baik dan terencana secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karier sumber daya manusia yang tidak baik juga akan dapat mempengaruhi perilaku guru dan pada akhirnya menurunnya kinerja mereka.

Pengembangan karier adalah perkembangan vertikal yang meliputi: jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang dalam rangkaian susunan guru dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adanya pengembangan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka guru akan dapat membuat taktik, apa yang dari keadaan tersebut harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu guru untuk tanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Para guru harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja. Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan dari para guru, sistem penilaian kerja yang hanya dapat meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi. Pada kenyataannya tidak semua guru pada tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dengan sepenuh hati.

Pengembangan karier merupakan pembinaan dan prospek jenjang karier yang ditempuh oleh guru sesuai profesionalitasnya. Kenaikan pangkat atau golongan dan promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pengembangan karier yang diinginkan oleh guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan. Walaupun kenaikan pangkat atau golongan dan promosi jabatan sudah ada ketentuannya, tetapi masih ditemui dalam pengurusan kenaikan pangkat atau golongan dan kesannya agak lama. Dimana seharusnya pegawai sekali dalam 4 (empat) tahun

sudah naik pangkat, tetapi pada kenyataannya masih ditemui ada yang sudah 5 (lima) tahun belum juga naik pangkat. Hal ini tentu menjadi perhatian serius hendaknya oleh para pimpinan di sekolah. Disamping itu dalam hal promosi jabatan masih ditemui adanya sistem senioritas. Dalam artian untuk dipromosikan pada suatu jabatan, lebih diutamakan yang sudah lama pengabdianya. Hal ini terlihat dari sejumlah guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan, pada umumnya pengabdianya sudah di atas 15 tahun dan berusia di atas 40 tahun. Disamping itu ada juga guru yang pengabdianya masih di bawah 15 tahun, tetapi guru tersebut pintar melakukan lobi-lobi atau pendekatan kepada atasan sehingga pegawai tersebut cepat mendapatkan promosi jabatan, walaupun guru tersebut dari segi *skill* dan pengetahuan belum pantas untuk mendapatkan promosi jabatan. Sehingga hal tersebut berdampak kepada pekerjaan atau jabatan yang diberikan kepadanya tidak bisa dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pembinaan dan pengembangan karier guru terdiri dari tiga ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Sebagai bagian dari pengembangan karier, kenaikan pangkat merupakan hak guru. Dalam kerangka pembinaan dan pengembangan, kenaikan pangkat ini termasuk ranah peningkatan karier. Kenaikan pangkat ini dilakukan melalui dua jalur. Pertama, kenaikan pangkat dengan sistem pengumpulan angka kredit. Kedua, kenaikan pangkat karena prestasi kerja atau dedikasi yang luar biasa. Guru yang memiliki karier yang bagus tidak terlepas dari faktor kedisiplinan yang diterapkan.

Penegakan disiplin itu penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin diharapkan sebagian dari peraturan ditaati oleh sebagian besar guru dan pekerjaan akan dilakukan seefektif serta seefisien mungkin. Agar setiap guru dapat meningkatkan kariernya, maka guru tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karier harus direncanakan.

Heidjrachman dan Husnan (2012:15), menyatakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Semakin tingginya disiplin kerja setiap guru yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan dipengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Menurut Hasibuan (2014:12), kedisiplinan ialah suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan masih rendah pada pegawai di lingkungan sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan. Kepatuhan terhadap jam kerja, perizinan dan pemanfaatan jam istirahat yang tepat masih rendah. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, masih belum dilaksanakan dalam menyelesaikan tugas. Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah. Menyelesaikan beban kerja, prioritas dan perbaikan dari Kepala Sekolah atas kekeliruan belum secara cepat diperbaiki. Kemampuan guru masih rendah dalam menyelesaikan, memperbaiki dan menyeleksi tugas dengan tepat waktu dan konsisten. Kepuasan kerja guru masih rendah, bekerja sesuai dengan prosedur, gaji belum sesuai serta target yang direncanakan. Sikap para guru seperti percaya diri, kepuasan dan menyukai pekerjaan belum sepenuhnya tertanam di diri para guru di lingkungan sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan. Faktor lain yang menjadi penunjang peningkatan kinerja guru adanya motivasi dalam diri seorang guru.

Kurang disiplinnya guru terlihat dari kehadiran baik pada waktu pengecekan di pagi hari dan pergantian jam pembelajaran, yang selalu ada guru yang tidak tepat waktu masuk ke dalam kelas. Berdasarkan survei yang dilakukan di SMK Negeri 1 Ranah Batahan pada tanggal 30 Januari 2021 rekapitulasi daftar hadir guru yang hadir tepat waktu di pagi hari tercatat 75% yang hadir, baik guru PNS maupun guru honorer. Kinerja dari guru di lingkungan sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan dapat dikatakan belum cukup maksimal. Hasil survei pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan

tugas masih rendah. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat pada pekerjaan selesai belum secara tuntas, membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada sekolah. Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap koeperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas dan pemanfaatan jam istirahat belum terlaksana secara efektif dan efisien. Guru belum mengutamakan tercapainya tujuan dari lembaga sekolah.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang kondusif dan korelatif. Saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja guru akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau guru tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja guru akan tinggi. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Dari pengertian tentang motivasi maka yang sebenarnya pada setiap orang, motivasi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Muhammad Busro (2018:51). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk memberikan dampak positif dalam hidupnya.

Motivasi guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan atas kesadaran tugas masih rendah. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti, rendahnya semangat kerja dapat dilihat pada saat proses pembelajaran dimana ada beberapa meninggalkan kelas saat jam pelajaran, guru lebih banyak membuat perangkat pembelajaran dipertengahan semester ketika wakil kurikulum memerintahkan untuk dikumpulkan. Masih ada guru yang kurang inisiatif untuk mempelajari model pembelajaran yang baru sesuai metode abad 21. Kurangnya penghargaan yang diberikan pihak sekolah terhadap guru yang berprestasi sehingga menyebabkan guru tidak semangat untuk bekerja dan tidak melakukan inovasi yang baru untuk meningkatkan prestasi sekolah Guru belum mengutamakan kepentingan tujuan sekolah.

Adapun faktor motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karier diduga mempunyai peranan dan kaitan yang erat dengan rendahnya kinerja guru yang ada. Kinerja guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karier guru. Kondisi-kondisi di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Adanya beberapa guru yang belum mampu mengelola pembelajaran secara efektif, seperti merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran dengan baik.
2. Adanya beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas secara mandiri.
3. Adanya sebagian guru yang datang ke sekolah jika hanya ada jam mengajar.
4. Adanya sebagian guru yang tidak memperhatikan kesulitan siswa dalam belajar.

5. Masih ada sebagian guru kurang terampil memahami karakteristik peserta didik.
6. Teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran belum sepenuhnya dimanfaatkan guru.
7. Jarangnya kepala sekolah memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru dalam usaha meningkatkan prestasi sekolah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan. Guru yang diteliti adalah semua guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan.

### **D. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi dan pembatasan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan?
2. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan?
3. Apakah pengembangan karier berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan?
4. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan.
2. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan.
3. Kontribusi pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan.
4. Kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi:

### **1. Kepala Sekolah**

Diharapkan penelitian ini memberikan wawasan dan pengetahuan terhadap permasalahan mengenai rendahnya kinerja guru dan sebagai bahan koreksi terhadap pelaksanaan supervisi pembelajaran yang selama ini dilaksanakan, serta sebagai bahan masukan untuk dapat mencari solusi dari permasalahan tersebut dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

### **2. Guru**

Setelah penelitian ini berakhir diharapkan memberikan manfaat bagi guru baik itu sebagai wawasan dan pengetahuan mengenai rendah atau baiknya kinerja guru maupun menjadi bahan introspeksi terhadap pribadi mereka masing-masing dalam menilai kinerja masing-masing sehingga mampu menemukan solusi untuk permasalahan kinerja yang mereka alami.

### **3. Peneliti**

Menjadi referensi untuk kajian dan penelitian selanjutnya dan kaitannya dengan kinerja guru, motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 10,18%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.
2. Terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 21,07%. Hal ini berarti bahwa dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja guru akan meningkat.
3. Terdapat kontribusi pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 18,23%. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pengembangan karier yang baik, maka kinerja guru akan meningkat.
4. Terdapat kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan sebesar 49,48%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

#### **B. Implikasi**

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier memberikan kontribusi yang signifikan, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **1. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berada dalam keadaan kategori cukup. Oleh karena itu pihak yang terkait baik guru agar meningkatkan motivasi kerja lebih tinggi agar dapat meningkatkan kinerja guru. Jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini tentu akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan prestasi peserta didik. Guru hendaknya memiliki orientasi kerja yang jelas sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Hal dapat dilakukan dengan cara mengerjakan pekerjaan secara tuntas dan tepat waktu, mengutamakan pekerjaan dibandingkan pekerjaan yang lain. Disamping itu guru siap menghadapi tantangan dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dengan meningkatkan keterampilan mengajar, menguasai semua metode pembelajaran yang menarik, merancang media yang menarik serta memanfaatkan perkembangan IPTEK.

### **2. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Telah teruji melalui penelitian ini bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja. Kinerja guru akan semakin baik jika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya disiplin yang baik, guru mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu, melaksanakan pekerjaan walaupun tanpa diawasi, guru hendaknya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tujuan dan komitmen sekolah, menjalin kerjasama yang baik antar warga sekolah dalam upaya meningkatkan atau mencapai tujuan sekolah.

### **3. Kontribusi Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru**

Pengembangan karier yang didapatkan oleh guru merupakan salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah. Kepala sekolah dan pemerintah hendaknya memperhatikan jenjang karier guru dengan baik, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Dengan adanya jenjang karier yang jelas bagi guru, hal ini akan mendorong semangat guru dalam melaksanakan tugas dengan baik. Guru akan melakukan tugasnya

dengan penuh tanggung jawab serta meningkatkan kualitas kerjanya. Kepala sekolah dan pemerintah memberikan pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Ranah Batahan menjadi lebih baik untuk masa yang akan datang penulis menyarankan:

1. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Ranah Batahan agar membantu guru dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier. Dengan tegasnya penerapan disiplin kerja yang diterapkan sekolah hal ini tentu memiliki dampak terhadap motivasi kerja guru sehingga guru terdorong untuk melaksanakan tugas. Disamping itu kepala sekolah memberikan kesempatan yang adil bagi semua guru untuk mengembangkan kariernya.
2. Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan agar meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan baik, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai dibebankan kepadanya.
3. Peneliti lainnya agar meneliti variabel lain selain motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier yang mempengaruhi kinerja guru. Karena banyak faktor lain yang berkontribusi besar terhadap kinerja guru yang perlu diteliti.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadianzah, Reza. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Jurnal al-Fikrah*, Vol. VIII, No. 1.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharmi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrizal. 2011. Manajemen Karier Dapat Meningkatkan Profesionalisme, Kesejahteraan, Prestasi Kerja Tinggi, dan Karier Sukses. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 2(3): 2086-5031.
- Astuti, Dwi. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol 5. No 2.
- Balbed, Ammar. 2019. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7.
- Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional; Instrumen Pembina, Peningkatan, dan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bernardin, H. Jhon, Russel, Joyce E. A. 2013. *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw-Hill book. co.
- Busro, Muhamamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Callo. Eden C. 2015. Work Motivation: Essential Faktor in Understanding Teachers' Performance. *International Journal of Management and Commerce Innovations*. ISSN 2348-7585 (Online). Vol. 2, Issue 2, pp: (444-449).
- Chairani. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknik Badan Pendapatan Daerah Palembang. *Thesis*. Palembang: Universitas Tridinanti.