

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang)

Ahmad Fauzan*
M. Ridwan Basalamah**
Mohammad Rizal***

ahmdoan1987@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and career development on the performance of study teachers at the Wahid Hasyim Al-Islamic Park Foundation, Malang. The type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study were 40 respondents and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. The variables used in this study are teacher performance variables (dependent variable), while the independent variables are work motivation, work discipline and career development.

The results of the analysis show that work motivation, work discipline and career development simultaneously have an effect on teacher performance, partially work motivation and career development have no effect, but work discipline has an influence on teacher performance at the Wahid Hasyim Al-Islamic Garden Foundation Malang.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Career Development on Teacher Performance

Pendahuluan

Latar belakang

Tentang Pendidikan, terutama Pendidikan yang ada di dunia mengingat Pendidikan merupakan salah satu hal penting dalam berdirinya suatu negara. Seperti Pendidikan di Indonesia yang menjadi pondasi penting agar suatu negara tidak mudah di bohongi oleh negara lain. Di Indonesia sendiri Pendidikan masih belum berjalan secara maksimal dikarenakan masih banyak sumber daya manusia yang belum bisa mengolah keberagaman sumber daya alam yang ada di negara tercinta ini. Pendidikan di daerah luar jawa juga kurang merata itu menyebabkan kesenjangan di bidang Pendidikan itu sendiri. Pendidikan juga merupakan salah cara untuk membentuk karakter suatu negara, oleh karena itu pembentukan karakter peserta didik tidak hanya unggul dalam bidang akademis namun juga harus di imbangi dengan karakter yang mulia. Peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang terkait dengan peningkatan kinerja guru adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Anwar 2020)

Guru merupakan komponen sentral dalam kemajuan Pendidikan nasional oleh

sebab itu kinerja guru harus diperhatikan agar tujuan kemajuan Pendidikan nasional bisa dicapai. Kurangnya inisiatif guru seperti kreatifitas dalam mengajar yang perlu kita ketahui bahwa pada era sekarang para peserta didik lebih suka belajar dengan cara lebih kreatif dan tidak monoton dari tahun ke tahun, serta masih adanya guru yang bolos dalam mengajar (Fadri Dkk 2021)

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang di lakukan untuk memberi semangat kepada individu tersebut untuk mencapai sebuah tujuan (Ardiana, 2017). Pemberian motivasi tersebut bisa melalui orang terdekat, atasan kerja dan, lingkungan sekitar. Dalam lingkungan sekolah kepala sekolah memiliki peranan penting untuk memberikan motivasi kepada para pengajar untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja (Manik & Siahaan, 2021).

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran yang harus dimiliki oleh guru, perilaku disiplin kerja dapat di lakukan dengan adanya aturan-aturan yang dibuat oleh sekolah dan harus di taati oleh semua guru (Dewi & Khotimah, 2020). Disiplin kerja cukup memberikan pengaruh yang signifikan dimana kegiatan belajar mengajar bisa terganggu apabila para guru tidak mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan sekolah. Disiplin juga berpengaruh dalam mencapai tujuan yang sudah di cetuskan oleh sekolah. Salah satu cara untuk menaikkan motivasi kerja dan disiplin kerja bisa dengan melakukan kegiatan pengembangan karier.

Pengembangan karier juga harus dilakukan karena berdampak pada kegiatan belajar mengajar dimana dalam kegiatan tersebut dibutuhkan ilmu yang tinggi untuk mencapai tujuan yang di tentukan, selain itu juga pengembangan karier dibutuhkan mengingat di era sekarang teknologi semakin maju maka guru juga harus mengikuti perkembangan jaman yang terus berjalan. Pengembangan karier juga harus di ikuti oleh para guru mengingat dimasa depan akan sangat banyak pembaruan teknologi yang akan datang. Pengembangan karier juga harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan agar para guru bisa mengikuti perkembangan jaman (Rusby & Hamzah, 2017). Pembinaan dan pengembangan karier guru terdiri dari 3 ranah, yaitu penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi (Lutfiyanto Dkk, 2020). Peningkatan pangkat sendiri merupakan salah satu prestasi yang didapat oleh guru. Kenaikan pangkat ini juga memiliki dua cara, pertama dengan pengumpulan angka kredit. Kedua, dengan kinerja dan dedikasi yang dilakukan oleh guru itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja guru Yayasan Taman Pendidikan Al-islam Wahid Hasyim Malang?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Taman Pendidikan Al-islam Wahid Hasyim Malang?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Taman Pendidikan Al-islam Wahid Hasyim Malang?
4. Bagaimana pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Taman Pendidikan Al-islam Wahid Hasyim Malang?

Tinjauan Teori

Kinerja Guru

Saleha (2017) Kinerja guru adalah “prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru sebagai hasil dorongan atau

motivasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku”.

Menurut Barnawi (2012), indikator kinerja guru ialah :

1. Gaji
2. Sarana dan prasarana
3. Lingkungan kerja fisik
4. Kepemimpinan

Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Adapun indikator motivasi kerja Syahyuti (2010) yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Kreatifitas
5. Rasa tanggung jawab

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017), menyatakan bahwa “disiplin merupakan suatu ketaatan seorang individu dan sadar serta sedia untuk mentaati norma dan peraturan-peraturan yang ada pada organisasi”.

Menurut Hasibuan (2017) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Teladan kepemimpinan
2. Keadilan
3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan
5. Hubungan kemanusiaan

Pengembangan Karier

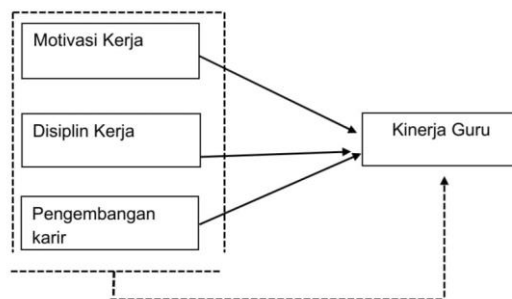
Menurut Isyanto dalam Adilia (2017), mendefinisikan pengembangan Karir adalah “suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Pengembangan karier menyangkut beberapa indikator dari Menurut A.Sihotang (2006)

1. Kebijakan organisasi
2. Prestasi kerja
3. Latar belakang pendidikan
4. Pelatihan-pelatihan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di jabarkan diatas, adapun kerangka konseptual dalam penelitian yaitu sebagai berikut:



Keterangan : —————> Pengaruh secara parsial
 - - - - -> Pengaruh secara simultan

Hipotesis

- H1 : Bahwa Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja guru.
 H2 : Bahwa Terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru.
 H3 : Bahwa Terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru.
 H4 : Bahwa Terdapat Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Guru

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif.

Lokasi Penelitian

Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang dengan jumlah 40 orang guru.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah responden yang merupakan guru yang mengajar di Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja guru adalah prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru sebagai hasil dorongan atau motivasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku.
2. Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3. Disiplin Kerja adalah disiplin merupakan suatu ketaatan seorang individu dan sadar serta sedia untuk mentaati norma dan peraturan-peraturan yang ada pada organisasi.
4. Pengembangan Karier adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang.
2. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang.
4. Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang.

Keterbatasan

Penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Keterbatasan penelitian ini hanya dilaksanakan pada Guru Yayasan Taman Pendidikan Al-Islam Wahid Hasyim Malang dan variabel yang digunakan hanya motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karier dan kinerja guru
2. Penelitian ini hanya menggunakan 40 responden.

Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti.
2. Bagi peneliti berikutnya bisa memberi variabel-variabel baru yang mempunyai hubungan dengan minat pembelian, seperti harga, kualitas layanan, flash sale, online customer review, online customer rating, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- A.Sihotang, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1), Jakarta: PT. Pradnya paramitha, 2006.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adilia, Yuke Dwi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTS Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02)
- Arifin Mohammad dan Barnawi. ‘Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional’. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media. 2012.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279.
- Fadri, F., Saam, Z., & Suarman, S. (2021). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Smp Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1),
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2).
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163.
- Rusby, Z., & Hamzah, Z. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(1), 56–67.
- Suhartini, S., Mahbubah, N. A., & Basjir, M. (2021). Marketing Strategy Design Based on Information Technology in Batik Small and Medium-Sized Enterprises in Indonesia. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 6(13–114), 39–48. <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2021.244137>
- Saleha. (2017). Skripsi: PERBANDINGAN KINERJA GURU FISIKA TERSERTIFIKASI DAN BELUM TERSERTIFIKASI DI MADRASAH ALIYAH SE KABUPATEN JENEPONTO,
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta. Bina Rena Pariwara.

Ahmad Fauzan* Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

M. Ridwan Basalamah** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Mohammad Rizal*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA