

## MENGANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI WAMENA

Miller Pagawak

Sekolah Tinggi Bio Sains Swadiri

[millerpagawak@gmail.com](mailto:millerpagawak@gmail.com)



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

### Informasi Artikel

Tanggal masuk

28 Mei 2022

Tanggal revisi

30 Juni 2022

Tanggal diterima

30 Juli 2022

### Kata Kunci:

Pengembangan Karir<sup>1</sup>,

Motivasi Kerja<sup>2</sup>,

Kinerja Guru SMP<sup>3</sup>

**Abstrak:** Pada penelitian ini, peneliti membahas dan menganalisis mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP negeri di Wilayah Wamena Kota. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP negeri di Wilayah Wamena Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara, dan mengumpulkan data lewat kuesioner dalam mengetahui hubungan antara (1) pengembangan karir, (2) motivasi kerja, (3) kinerja guru. Penelitian dilakukan di empat SMP Negeri di Wilayah Kecamatan Wamena Kota yaitu SMP Negeri 01, SMP Negeri 02, SMP Negeri 03 dan SMP Negeri 04 dengan menggunakan 65 orang guru sebagai sampel. Penelitian dirancang dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian di peroleh variabel pengembangan karir terhadap kinerja guru sebesar 2.023 pada signifikan 0,047 dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bahwa koefisien pengembangan karir (X1) positif 0,554, hasil ini menggambarkan bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan di SMP Negeri di wilayah wamena kota sudah relatif lebih baik (50%) dimana hasil uji t diperoleh pengembangan karir  $t = 5,261$  dengan signifikansi 0,000 artinya terdapat positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada nilai  $= 0.05$ . Namun dalam hal ini diperlukan ditinjau akan kebijakan-kebijakan dengan pengembangan karir. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pelatihan pendidikan dan kebijakan yang jelas dengan karir didasarkan kemampuan individu. Dengan demikian dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mengenali dan mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga sudah selayaknya pengembangan potensi direncanakan dengan baik.



## PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena orientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi ke generasi sampai pada generasi sekarang dan ke generasi depan. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU NO. 20 Tahun 2003).

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara, dan mengumpulkan data lewat kuesioner dalam mengetahui hubungan antara (1) pengembangan karir, (2) motivasi kerja, (3) kinerja guru. Penelitian dilakukan di empat SMP Negeri di wilayah Kecamatan Wamena Kota yaitu SMP Negeri 01, SMP Negeri 02, SMP Negeri 03 dan SMP Negeri 04 dengan menggunakan 65 orang guru sebagai sampel. Penelitian dirancang dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional

## **Observasi**

Menurut Indriantoro dan Supomo dalam Ruslan (2003:3), observasi adalah proses pencatatan pola perilaku subjek (orang) objek (benda-benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Menurut Sugiyono (2007:139), teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Menurut Nawani (2005:95); Observasi langsung adalah cara menyimpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian keadaan situasi sedang terjadi. Sedangkan observasi tidak langsung adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian yang pelaksanaannya tidak langsung ditempat atau pada saat peristiwa terjadi. Berkaitan dengan penelitian ini observasi yang dilakukan penulis dengan melihat, mendengar dan mengamati secara langsung setiap hal yang terjadi dalam lapangan, sejak tanggal 1 Januari 2014 sampai dengan Maret 2014. Dengan teknik tersebut, maka peneliti berusaha melakukan pengumpulan data secara langsung dari SMP Negeri di Kecamatan Wamena.

## **Wawancara**

Menurut Moleong (2005:186), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan terwawancara, yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Menurut Ruslan (2003:227), wawancara adalah tehnik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian, baik dilakukan melalui tatap muka atau wawancara

melalui telepon. Dalam pengumpulan data ini penulis juga melakukan wawancara kepada guru-guru yang ada di SMP Negeri Kecamatan Wamena.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Penelitian ini ditujukan kepada 65 orang guru di 4 sekolah SMP Negeri di Wamena Kota. Dalam karakteristik responden di sini, akan menguraikan mengenai gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, umur, latar belakang/tingkat pendidikan dan masa kerja/lamanya bekerja. Peneliti memberikan atau menyebar kuesioner kepada 65 orang responden, yang kemudian diuji cobakan sebanyak 30 responden dan untuk penelitian selanjutnya tetap menggunakan 65 responden. Jadi, jumlah ukuran sampel (n) penelitian ini adalah 65 responden yang dapat dilakukan penelitian dan dapat diolah.

#### 1. Jenis Kelamin

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	46%
Wanita	35	54%

Terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 30 (46%) responden dan sebanyak 35 (54%) responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan guru yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

#### 2. Usia Responden

Untuk tingkat usia terlihat bahwa untuk usia dewasa awal dengan tingkat usia dibawah 25 tahun tidak ada dan untuk tingkat usia antara 25-30 tahun sebanyak 18 (25%) adapun responden dengan tingkat usia antara 31-35 tahun sebanyak 25 (38%) dan untuk tingkat usia antara 36-40 tahun sebanyak 13 (20%) dan untuk usia di atas 40 tahun sebanyak 9 (14%). Kesimpulan yang diperoleh dari jenis kelamin dan usia memperlihatkan bahwa dengan demikian terlihat bahwa untuk usia relatif seragam artinya bahwa secara rata-rata responden pada tingkat kedewasaan yang lebih baik dalam memberi jawaban kuesioner ini.

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

URAIAN	FREKUENSI	PROSENTASE
< 25 Tahun	0	0%
25 – 30 Tahun	18	28%
31 – 35 Tahun	25	38%
36 – 40 Tahun	13	20%
> 40 Tahun	9	14%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

#### 3. Pendidikan Terakhir Responden

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

URAIAN	FREKUENSI	PROSENTASE
Diploma	0	0
Strata Satu (S1)	54	83%
Strata Dua (S2)	11	17%
Strata Tiga (S3)	0	0

<b>Total</b>	65	100%
--------------	----	------

Bahwa sebanyak 54 (83%) responden memiliki pendidikan Strata 1, sebanyak 11 (17%) responden memiliki pendidikan Strata 2 dan tidak ada responden yang memiliki pendidikan Diploma dan Strata 3.

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat satu test (alat pengukuran) melakukan fungsi ukurnya, sedangkan uji reliabilitas mengetahui sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama, dengan hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

#### a. Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Pada variabel Pengembangan Karir di gunakan 15 item pertanyaan di mana jumlah responden dalam penelitian sebanyak 35 orang responden. Hasil pengolahan data terhadap variable Pengembangan Karir dimana dari 15 item berada pada kondisi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian ke 15 item dinyatakan valid atau sah di mana nilai reliabilitas 0.899 dengan demikian nilai reliabilitas  $> 0,60$  sehingga nilai reliabilitas pada variable Pengembangan Karir dinyatakan memiliki kehandalan.

#### b. Variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )

Pada variable Motivasi Kerja Guru juga digunakan 15 item pertanyaan dengan jumlah responden yang sama dihasilkan. Hasil pengolahan data terhadap variable Motivasi Kerja Guru dimana dari ke 15 item pertanyaan memperlihatkan posisi bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian keseluruhan pertanyaan yang diajukan pada posisi valid atau sah. Nilai reliabilitas sebesar 0.891 dengan demikian nilai reliabilits  $> 0.60$  sehingga variable Motivasi Kerja Guru dinyatakan memiliki kehandalan.

#### c. Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )

Terhadap variable Kinerja Guru atau variable dependen dalam penelitian ini, dimana jumlah item sebanyak 15 pertanyaan dengan responden yang sama (35 orang). Hasil pengolahan data terhadap variable Kinerja Guru dimana dari 15 item berada pada kondisi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian ke 15 item dinyatakan valid atau sah dimana nilai reliabilitas 0.891 dengan demikian nilai reliabilitas  $> 0,60$  sehingga nilai reliabilitas pada variable Kinerja Guru dinyatakan memiliki kehandalan.

### 2. Analisa Data Awal

Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel penelitian, untuk mengetahui persepsi 65 orang responden terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut.

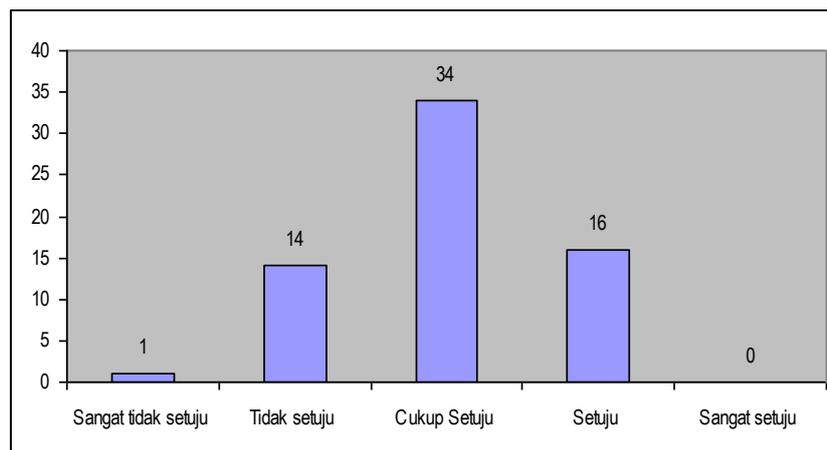
#### a. Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Pada variabel Pengembangan Karir disusun atas 15 item pertanyaan dengan jumlah sampel sebanyak 65 dengan hasil sebagai berikut:

### Persepsi Responden Terhadap Pengembangan Karir

INTERVAL	KETERANGAN	FREKUENSI	%
15 – 26	Sangat tidak setuju	1	1.54%
27 - 38	Tidak setuju	14	21.54%
39 – 50	Cukup Setuju	34	52.31%
51 – 62	Setuju	16	24.62%
63 - 75	Sangat setuju	0	0%
	JUMLAH	65	100%

### Grafik Persepsi Responden Terhadap 15 Item Pernyataan Pengembangan Karir



Hasil pengolahan data terhadap 65 orang responden pada variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) memperlihatkan bahwa sebanyak 1 (1,54%) saja responden memberikan pernyataan sangat tidak setuju. Untuk responden yang memberikan penilaian tidak setuju sebanyak 14 (21,54%), sedangkan responden memberikan penilaian cukup setuju sebanyak 34 (52,31%) dan yang memberikan penilaian setuju sebanyak 16 (24,62%) dengan demikian secara rata-rata tanggapan responden berada pada klasifikasi cukup setuju.

Sedangkan pada 15 item pertanyaan yang diajukan kepada 65 responden dengan hasil pernyataan responden pada pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut:

#### b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

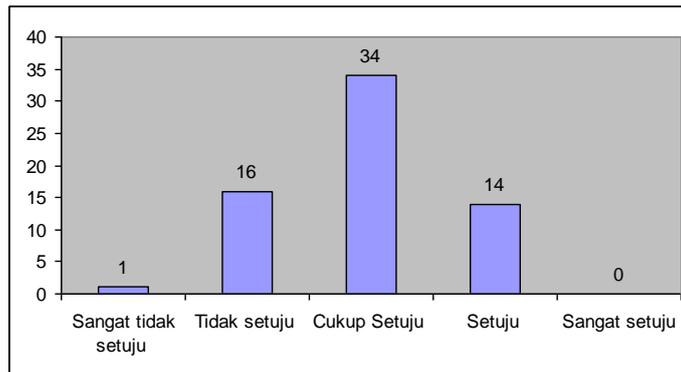
Hasil pengolahan data terhadap persepsi responden pada variabel Motivasi Kerja dapat dilihat sebagai berikut

### Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

INTERVAL	KETERANGAN	FREKUENSI	%
15 – 26	Sangat tidak setuju	1	1,54%
27 – 38	Tidak setuju	16	24,62%
39 – 50	Cukup Setuju	34	52,31%
51 – 62	Setuju	14	21,54%
63 – 75	Sangat setuju	0	0

	JUMLAH	65	100%
--	--------	----	------

**Grafik Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja**

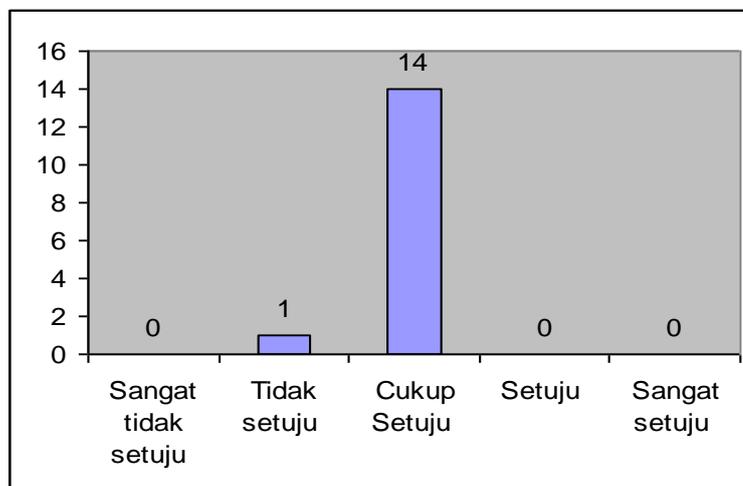


Pada variabel Motivasi Kerja terlihat bahwa sebanyak 1 (1,54%) responden yang memberikan pernyataan bahwa sangat tidak setuju terhadap variabel Motivasi Kerja, sebanyak 16 (24,63%) responden yang memberikan pernyataan tidak setuju terhadap variabel Motivasi Kerja, sebesar 34 (52,31%) responden yang memberikan pernyataan cukup setuju dan sebesar 14 (21,54%) responden yang memberikan pernyataan setuju atas pertanyaan Motivasi Kerja.

**Pernyataan 65 Responden Pada 15 Item Motivasi Kerja**

INTERVAL	KETERANGAN	FREKUENSI	%
65 – 116	Sangat tidak setuju	0	0
117 – 168	Tidak setuju	1	6,68%
169 – 220	Cukup Setuju	14	93,32%
221 – 272	Setuju	0	0
273 – 325	Sangat setuju	0	0
	JUMLAH	15	100%

**Grafik Persepsi Responden Pada 15 Item Pertanyaan**



Berdasarkan grafik tersebut diatas menunjukkan bahwa sebanyak 1 (6,68%) responden memberikan penilaian tidak setuju, sebanyak 14 (93,32%) responden memberikan penilaian cukupsetuju terhadap keseluruhan item yang diajukan kepada 65 orang respnden.

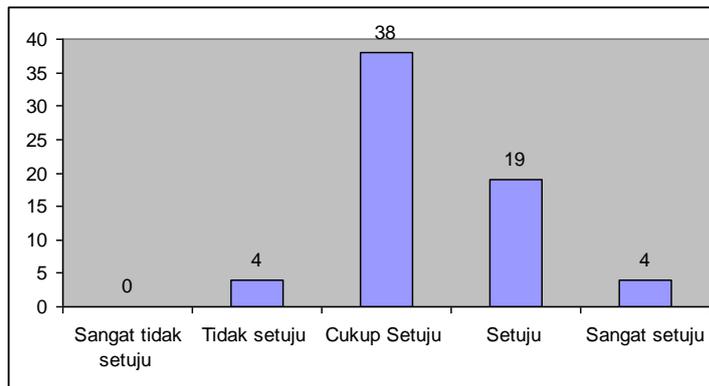
**1. Kinerja Guru (Y)**

Hasil pengolahan data terhadap persepsi responden pada variabel Kinerja Guru dapat dilihat sebagai berikut ;

**Persepsi Responden Terhadap Kinerja Guru**

INTERVAL	KETERANGAN	FREKUENSI	%
15 – 26	Sangat tidak setuju	0	0
27 – 38	Tidak setuju	4	6.15%
39 – 50	Cukup Setuju	38	58.46%
51 – 62	Setuju	19	29.23%
63 – 75	Sangat setuju	4	6.15%
	JUMLAH	65	100%

**Grafik Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru**



Hasil pengolahan data pada persepsi ke 65 orang responden terlihat bahwa sebanyak 4 (6,15%) responden memberikan pernyataan tidak setuju dan untuk responden yang memberikan pernyataan bahwa responden cukup setuju sebanyak 38 (58,46%). Adapun responden yang memberikan pernyataan setuju sebanyak 19 (29,23%), untuk responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 4 (6,15%).

Berdasarkan grafik tersebut diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 (73,34%) responden memberikan penilaian cukup setuju, sebanyak 4 (26,66%) responden memberikan penilaian setuju terhadap keseluruhan item yang diajukan kepada 65 orang responden.

Pada garfik di atas terlihat bahwa keseluruhan responden memberikan penilaian cukup setuju terhadap 15 item yang diajukan pada variabel Kinerja Guru sebagaimana rincian penilaian responden pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Persepsi responden Pada Variabel Kinerja Guru**

No	PERTANYAAN	NILAI	KET
1	Saya memberikan materi sesuai silabus	232	Setuju
2	Saya merasa jelas dalam memberikan materi	235	Setuju

3	Saya mengajar sesuai dengan lama jam mengajar	232	Setuju
4	Saya mengajar tepat waktu	227	Setuju
5	Volume suara saya cukup didengar oleh siswa akurat memberikan pelajaran	211	Cukup setuju
6	Saya memberikan pelajaran sesuai dengan jadwal	206	Cukup setuju
7	Saya menyesuaikan penggunaan alat Bantu pelajaran	214	Cukup setuju
8	Saya memberikan perhatian saat mengajar	194	Cukup setuju
9	Saya mempersiapkan pelajaran sebelum pergi ke sekolah	190	Cukup setuju
10	Saya mempunyai variasi dalam memberikan materi	203	Cukup setuju
11	Saya berusaha tepat dalam memberikan pelajaran	198	Cukup setuju
12	Relevansi topik pelajaran yang saya berikan dengan perkembangan iptek	213	Cukup setuju
13	Saya sesuaikan pelaksanaan praktik laboratorium sekolah sesuai dengan mata pelajaran praktikum	204	Cukup setuju
14	Saya memberikan kesempatan bertanya kepada siswa	215	Cukup setuju
15	Saya mampu memberikan pelajaran untuk siswa	212	Cukup setuju
Rata-rata ...		212.4	Cukup setuju

Hasil pengolahan data terhadap persepsi rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Guru dengan nilai sebesar 212.4 dengan demikian tanggapan rata-rata responden berada pada klasifikasi cukup setuju artinya bahwa secara rata-rata tanggapan responden bahwa kinerja guru cukup baik.

**Pengaruh Secara Parsial Perkembangan Karir Terhadap kinerja Guru Korelasi Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**

**Correlations**

		Pengembangan	Kinerja Guru
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	65	65
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.694 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Terhadap hasil pengolahan data pada uji korelasi untuk variabel Pengembangan karir terhadap Kinerja Guru sebesar 2.023 pada signifikansi 0,047 dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji regresi dapat dilihat sebagai berikut :

**Nilai Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.473	5.43538

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

**Hasil Uji Regresi Linier**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.621	2.021		5.128	.000
	Pengembangankarir	.520	.091	.544	5.151	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

$$Y = 27.621 + 0.520X_1 + e$$

Dengan demikian nilai constanta sebesar 27.621 merupakan nilai murni variabel Kinerja Guru tanpa dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir sedangkan nilai regresi 0.520 merupakan kontribusi positif dihasilkan oleh variabel Pengembangan Karir, artinya bila variabel Pengembangan Karir ditingkatkan sebesar 1 point maka akan diikuti penguatan terhadap variabel Kinerja Guru sebesar nilai regresi.

**KESIMPULAN**

1. Adanya Pengaruh pengembangan karir secara persial terhadap kinerja guru SMP Negeri Wilayah Wamena Kota.
2. Variabel Pengembangan karir terhadap Kinerja Guru sebesar 2.023 pada signifikan 0,047 dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Hasil uji t diperoleh pengembangan karir t = 5,261 dengan signifikansi 0,000 artinya terdapat positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada nilai = 0.05.

**DAFTAR PUSTAKA**

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat

Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada

Sagala, Saiful , 2007, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung : ALFABETA.

Supadi, Arikunto, S, Suhardjono, 2008,. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Syamsuddin, Abin, (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda. Karya