

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SIT MENARA FITRAH**



Skripsi Oleh :

TRIANA ANJELIKA

(01011282025107)

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SIT MENARA FITRAH**

Disusun oleh:

Nama : Triana Anjelika
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025107
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 18 Juli 2024



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SIT MENARA FITRAH

Disusun oleh:

Nama : Triana Anjelika

NIM 01011282025107

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 15 Juli 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 18 Juli 2024

Pembimbing,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Penguji,

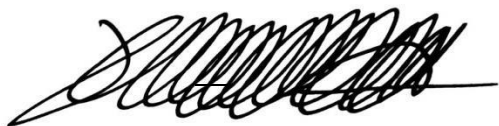


Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Triana Anjelika

NIM : 01011282025107

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SIT MENARA FITRAH**

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 15 Juli 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 16 Juli 2024



Triana Anjelika

NIM. 01011282025127

MOTTO

“Jika kita berfikir bahwa kita bisa maka kita akan bisa”

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

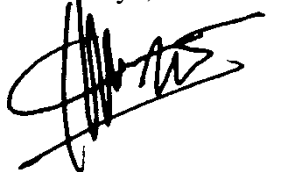
KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SIT Menara Fitrah”**.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SIT Menara Fitrah”. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 16 Juli 2024



Triana Anjelika

NIM. 01011282025107

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Musrifin (Bapak) dan Dasnilah (Umak) yang selalu memberikan semangat, *support finansial*, motivasi serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada di saat saya ingin berbagi keluh kesah.
3. Kakak, ayuk dan adikku, Prasetyo Mei Irianto, Dwi Novasari dan M. Asrofi serta keponakan-keponakanku yang lucu Syakira Elquenna Irianto, M. Kafeel dan Muhammad Zhafran Alfatih Irianto yang selalu memberikan segala bentuk dukungan yang sangat berharga serta mensupport dengan penuh semangat cinta dan sayang.
4. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Bapak Welly Nailis, SE, M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
9. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Parama Santati, S.E. M.Kom selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
11. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
12. Ibu Ambar selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus Indralaya/Bukit yang telah membantu dan mendukung saya untuk segala pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.
13. Seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
14. SIT Menara Fitrah, segenap guru yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
15. Kepada sahabat saya Adinda Clara, S.P. yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Jelly, Loly, Fauzan, Laras, Chintya, Bella dan teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2020 lainnya yang juga membantu saya selama menempuh perkuliahan.

17. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SIT MENARA FITRAH

Oleh

Triana Anjelika

Guru memiliki peranan penting dalam membantu siswa mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan paham norma, kemampuan serta dapat membentuk karakter agar tumbuh dan berkembang menjadi masyarakat yang baik. Kinerja guru menjadi faktor yang terpenting dalam meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja guru dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SIT Menara Fitrah. Pengumpulan data di lokasi penelitian pada Bulan April di SIT Menara Fitrah. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SIT Menara Fitrah menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang berjumlah 58 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Diharapkan sekolah SIT Menara Fitrah mempertahankan dan meningkatkan program pengembangan karir seperti *workshop*, pelatihan guna membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan serta diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan, seperti adanya rasa aman dan penghargaan atas pencapaian yang telah dilakukan.

Kata Kunci : Kinerja guru, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

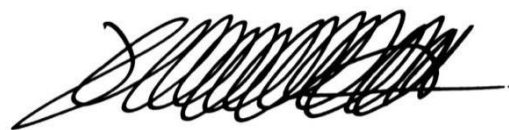
Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT SIT MENARA FITRAH

By

Triana Anjelika

Teachers have an important role in helping students develop knowledge, skills, values and understand norms, abilities and can shape character so that they grow and develop into good society. Teacher performance is the most important factor in improving the quality of education in Indonesia. Teacher performance is influenced by career development and work motivation. This research aims to determine the influence of career development and work motivation on teacher performance at SIT Menara Fitrah. Data collection at the research location in April at SIT Menara Fitrah. The population in this study were teachers at SIT Menara Fitrah using a saturated sampling technique with a sample of 58 respondents. The data collection method used in this research was obtained through a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that career development and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance. This shows that the higher the career development and work motivation, the higher the teacher's performance. It is hoped that the SIT Menara Fitrah school will maintain and improve career development programs such as workshops, training to help teachers improve skills and knowledge and is expected to maintain and increase the work motivation provided, such as a sense of security and appreciation for the achievements that have been made.

Keywords : Career Development, Teacher Performance, Work Motivation


Advisor



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Head of Manajemen Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

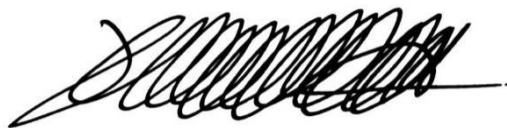
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Triana Anjelika
NIM : 01011282025107
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SIT Menara Fitrah

Telah kami periksa penulisan baik *grammar* maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Pembimbing skripsi,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

DAFTAR RIWATAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Triana Anjelika
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Yakum Jaya, 18 Maret 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Lubuk Sakti No.62 Kec. Indralaya Kab.
Ogan Ilir
Alamat E-mail : trianaanjelika2002@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : PAUD MEKAR SARI
- Sekolah Dasar : SDN 05 INDRALAYA
- Sekolah Menengah Pertama : MTSN SAKATIGA
- Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 INDRALAYA

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTERGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR RIWATAT HIDUP	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	29
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.2 Kinerja Guru	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru.....	11
2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru	12
2.2.3 Indikator Kinerja Guru	13
2.3 Pengembangan Karir	14

	Halaman
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	14
2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir	16
2.3.3 Indikator Pengembangan Karir	17
2.4 Motivasi Kerja	17
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.4.2 Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	18
2.4.3 Indikator Motivasi Kerja	19
2.5 Hubungan Antar Variabel	20
2.5.1 Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru	20
2.5.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.7 Alur Pikir	27
2.8 Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1 Observasi	30
3.4.2 Kuesioner (Angket)	31
3.5 Populasi dan Sampel	31
3.5.1 Populasi	31
3.5.2 Sampel	31
3.6 Pengukuran Variabel	32
3.7 Teknik Analisis	33
3.8 Uji Instrumen Penelitian	33
3.8.1 Uji Validitas	33
3.8.2 Uji Reliabilitas	34

	Halaman
3.8.3 Uji MSI (Method of Successive Interval)	34
3.9 Uji Asumsi Klasik	35
3.9.1 Uji Normalitas	35
3.9.2 Uji Multikolinearitas	35
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.9.4 Uji Autokorelasi	36
3.10 Uji Statistik.....	37
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.10.2 Uji Koefisien Korelasi.....	38
3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	38
3.10.4 Uji Simultan (Uji F)	39
3.10.5 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	39
3.11 Definisi Operasional.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	42
4.1.1 Profil Sekolah	42
4.1.2 Visi dan Misi Sekolah.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.2 Hasil Penelitian	44
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.2.4 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
4.2.5 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.2.6 Rentang Variabel	49
4.2.7 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Pengembangan Karir (X_1).....	49

Halaman

4.2.8 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	57
4.2.9 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Guru (Y)	66
4.3 Hasil Uji Instrumen	73
4.3.1 Hasil Uji Validitas	73
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	75
5.3.3 Metode Suksesif Interval	76
4.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.4.1 Uji Normalitas	77
4.4.2 Uji Multikolinearitas	77
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	78
4.4.4 Uji Autokorelasi	79
4.5 Uji Statistik	80
4.5.1 Analisis Koefisien Determinasi	80
4.5.2 Uji Koefisien Korelasi	80
4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	81
4.5.4 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	82
4.5.5 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	83
4.6 Pembahasan	84
4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru	84
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Guru per Jenjang Pendidikan di SIT Menara Fitrah.....	3
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Islam (SIT) Menara Fitrah Tahun Ajaran 2021-2023	4
Tabel 1.3 Pengalaman Kerja Guru (Tenaga Pengajar) di SIT Menara Fitrah	5
Tabel 1.4 Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru SIT Menara Fitrah Tingkat TK, SD, dan SMP Pada Bulan Juli-Desember 2023	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Skala Likert dengan 5 Skor	33
Tabel 3.2 Uji Autokorelasi Durbin Watson	37
Tabel 3.3 Interval Koefisien.....	38
Tabel 3.4 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.6 Rentang Variabel.....	49
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Pengembangan Karir	49
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel 4.9 Distribusi Variabel Kinerja Guru	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X_1)....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y).....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterosdastisitas	78

Tabel 4.17 Hasil Autokorelasi.....	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi	80
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.22 Hasil Uji t.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	27
Gambar 4.1 Struktur Sekolah Islam Menara Fitrah	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	102
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner	Error! Bookmark not defined. 109
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	117
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval	127
Lampiran 5 Data Frekuensi Jawaban Kuesioner.....	134
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	135
Lampiran 7 Hasil Regresi Linear Berganda.....	138
Lampiran 8 Distribusi Jawaban Kuesioner	140
Lampiran 9 r tabel	149
Lampiran 10 t tabel	150
Lampiran 11 F tabel	151

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga pendidikan adalah salah satu tempat atau instansi yang menghimpun guru secara terorganisir untuk menjalankan kegiatan proses belajar mengajar (Khair, 2021). Salah satu lembaga pendidikan ialah sekolah, sekolah memiliki karakteristik atau syarat kelulusan yang baik. Maka dari itu, pendidikan membutuhkan tenaga pendidik (pengajar) atau guru yang profesional dibidangnya. Guru atau tenaga pengajar adalah aset yang sangat penting dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan karena peran daripada guru yaitu sebagai subjek dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah (Alfa, 2020) .

Guru memiliki peranan penting dalam membantu siswa mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan paham norma, kemampuan serta dapat membentuk karakter agar tumbuh dan berkembang menjadi masyarakat yang baik. Terkait hal tersebut, kinerja guru menjadi faktor yang terpenting dalam meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan di Indonesia. Akan tetapi, beberapa lembaga pendidikan, masih terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja yang rendah, misalnya guru tidak menepati jadwal mengajar, tidak mengikuti peraturan sesuai kebijakan pemerintah atau kebijakan dari sekolah tersebut, tidak memikirkan kepentingan siswa dan sekolah diatas kepentingannya pribadi, kurangnya kreativitas dalam kegiatan pembelajaran yang menyebabkan pembelajaran tidak menarik dan siswa jadi tidak menangkap apa yang diajarkan (Nurhidayah et al., 2023).

Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Kualitas guru yang baik, tidak akan pernah terlepas dari peranan penting seorang pemimpin dari suatu lembaga pendidikan dalam lingkungan sekolah atau lembaga pendidikan tersebut. Dalam hal ini kepala sekolah berperan membina tenaga pengajar atau pendidik (guru) untuk memiliki karakter yang baik dalam mengajar, mampu disiplin dalam berbagai aspek, sehingga siswa dapat mencontoh yang baik dan benar (Muspawi, 2021).

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengembangan karir dan motivasi kerja (Zulbahri et al., 2023). Karir guru adalah suatu rangkaian aktivitas atau perilaku serta pengalaman seorang guru yang akan dijalani dalam periode tertentu, mulai dari tergabung dalam suatu lembaga pendidikan pensiun atau bahkan meninggal dunia (Munawir, Aliya, et al., 2022). Pengembangan karir menjadi hal yang sangat penting bagi tenaga pengajar dikarenakan nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta meningkatnya penghasilan dari seorang guru (Dwi Hartina, Anggun Sari Fadilla, Isma Hayati, Sri Apulina, Arif Abdul Gani, 2022).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan baik itu dari internal maupun eksternal dari diri seseorang untuk mendorong seseorang agar bertindak, bekerja keras dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan sesuai kebutuhan (Zulbahri et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga pengajar (guru) sangatlah penting, karena memengaruhi terhadap tugas guru dan dampak yang akan guru berikan kepada siswa (yang dididik). Untuk

mendorong seseorang melaksanakan dan menjalankan sebuah tugas atau pekerjaan penting bagi dirinya, motivasi yang berguna sebagai perangsang otak untuk berpikir dan berkembang serta menggerakkan guru dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan utamanya untuk menciptakan siswa berprestasi, bermoral tinggi dan berkarakter dapat dengan mudahnya tercapai (Suastina et al., 2021).

Sekolah Islam Terpadu Menara Fitrah adalah lembaga pendidikan formal yang dimana sistemnya menerapkan sistem pendekatan penyelenggaraan yang mengolaborasikan pendidikan pada umumnya dengan pendidikan agama yang dijadikan satu kesatuan dan dirangkum dalam kurikulum. Untuk mencapai visi misi SIT Menara Fitrah diperlukan tenaga pengajar, pegawai dan berbagai elemen yang menjadi penggerak dalam menyelenggarakan pendidikan dalam lembaga pendidikan yaitu SIT Menara Fitrah. Yayasan Menara Fitrah terletak di Jalan Lintas Timur KM 34, Kelurahan Indralaya Indah, Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Berikut Jumlah Guru di SIT Menara Fitrah. Berikut jumlah guru di SIT Menara Fitrah:

Tabel 1.1 Jumlah Guru per Jenjang Pendidikan di SIT Menara Fitrah

Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru (Orang)	Persentase (%)
TK	8	13,7
SD	32	55,2
SMP	18	31,1
Jumlah	58	100

Sumber: Tata Usaha SIT Menara Fitrah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas jumlah guru dari ketiga jenjang pendidikan tersebut yaitu 58 guru. Dengan kata lain, terdapat 8 guru yang mengajar di tingkat TK, 32 guru yang mengajar di tingkat SD, dan 18 guru yang mengajar di tingkat

SMP. Jadi total keseluruhan guru yang mengajar di SIT Menara Fitrah yaitu berjumlah 58 guru.

Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, bisa mengkoordinir, dapat memberikan motivasi kepada guru dan seluruh pegawai atau elemen yang terlibat dalam sekolah atau suatu lembaga pendidikan, maka dari itu, para tenaga pendidik (guru) dapat melakukan proses belajar mengajar dengan maksimal dan totalitas serta terus memperbaiki diri agar menjadi insan yang lebih baik dan berguna (Suastina et al., 2021). Berikut merupakan hasil penilaian kinerja guru di SIT Menara Fitrah.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Menara Fitrah Tahun Ajaran 2021-2023

No	Aspek Penilaian	Rata –Rata Nilai Tahun 2021/2022		Rata-Rata Nilai Tahun 2022/2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1.	Kompetensi Pedagogik	83,4		82,8	
2.	Kepribadian	82,9	Baik	80,9	Baik
3.	Profesional	83,2		82,6	
4.	Sosial	84,3		83,7	
Rata-Rata		83,4		82,5	

Sumber: Tata Usaha SIT Menara Fitrah, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas yang menunjukkan bahwa hasil dari penilaian kinerja tenaga pengajar atau guru di SIT Menara Fitrah dilihat dari dua tahun terakhir mengalami penurunan yang cukup signifikan. Maka dari itu, sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja guru tersebut untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pengajar atau guru tersebut menurun.

Meningkatnya potensi atau karir dari guru, secara otomatis lembaga pendidikan yang menaunginya akan ikut meningkat. Salah satu hal yang dapat

membuktikannya ialah dengan pengalaman kerja atau lamanya bekerja dan adanya peningkatan penghasilan dari guru itu akan membuat ia merasa senang dan bertugas dengan maksimal, totalitas dan profesional. (Zulbahri et al., 2023).

Tabel 1.3 Pengalaman Kerja Guru (Tenaga Pengajar) di SIT Menara Fitrah

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah Tenaga Pengajar	Persentase (%)
1	1 – 3	22	38
2	4 – 6	22	38
3	7 – 9	8	13,7
4	10 – 12	6	10,3
Jumlah		58	100

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pengalaman kerja guru yang paling lama yaitu 12 tahun sebanyak 6 orang. Perjanjian kontrak dengan pihak yayasan atau SIT Menara Fitrah setiap 2 tahun sekali. Dan untuk yang pengalaman mengajar dibawah 6 tahun yaitu 44 guru yang menandakan bahwa banyak guru yang masih baru awal meniti karir menjadi seorang guru (pengajar).

Pengembangan karir di SIT Menara Fitrah sudah mempunyai program dengan memberikan beberapa pelatihan, seperti webinar, *workshop*, seminar mengenai teknik belajar mengajar dan lain sebagainya yang biasanya diadakan satu bulan sekali secara rutin. Selain itu, sekolah ini juga memberikan kesempatan kepada guru yang mengajar di tingkat SMP untuk mengikuti kelompok belajar sesuai dengan bidang mata pelajaran guru tersebut. Hal tersebut berguna untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan bagi seorang guru. Namun dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa masih kurangnya kesadaran diri akan pentingnya pelatihan.

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memperoleh kinerja yang baik, namun sebaliknya apabila guru tidak mempunyai kinerja yang tinggi maka tidak akan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak dapat diandalkan. Mengenai hal ini, apabila motivasi kerja seorang guru semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula tanggungjawab dalam mengajar (Aprida et al., 2020). Salah satu bentuk motivasi kerja yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi guru dalam mengajar siswa setiap hari di SIT Menara Fitrah periode Juli-Desember 2023.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru SIT Menara Fitrah Tingkat TK, SD, dan SMP Pada Bulan Juli-Desember 2023

Bulan	TK (%)	SD (%)	SMP (%)
Juli	1,7	0,6	2,6
Agustus	2,8	0,9	2,5
September	3,6	2,8	1,9
Oktober	5,9	0,5	1,1
November	6,7	1,1	3,1
Desember	6,9	0	3,7
Jumlah	27,6	5,9	14,9
Rata-rata	4,6	0,9	2,4

Sumber: Tata Usaha SIT Menara Fitrah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa data ketidakhadiran guru di SIT Menara Fitrah tingkat TK, SD, SMP mengalami fluktuasi setiap bulannya. Jika dilihat ketidakhadiran guru tertinggi tingkat TK terjadi pada Bulan Desember yaitu sebesar 6,9%. Tertinggi tingkat SD terjadi pada Bulan September sebesar 2,8%, sedangkan tertinggi tingkat SMP terjadi pada Bulan Desember yaitu sebesar 4,5%. Apabila persentase tingkat absensi berkisar 0 sampai 2 persen maka dianggap baik, 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, dan lebih dari 10% dianggap tidak wajar (Flippo, 2002). Dilihat dari persentase rekapitulasi ketidakhadiran untuk tingkat pendidikan SD dan SMP yaitu 0,9 % dan 2,4% maka dinyatakan

baik sedangkan tingkat TK persentase rekapitulasi ketidakhadiran guru mencapai 4,6% maka dinyatakan tinggi karena terdapat guru yang mengambil cuti untuk mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diantaranya penelitian Artikel et al., (2022) menyatakan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri di Wamena Miller Pegawai bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian Zulbahri et al., (2023) pada penelitiannya di SMK Negeri Se-Kota Bima menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nasrul et al., 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan (Suzanna, 2023) pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Sintang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan masih adanya kesenjangan dilihat dari hasil penelitian terdahulu. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SIT Menara Fitrah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengembangan karir memengaruhi kinerja guru di SIT Menara Fitrah?
- b. Bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja guru di SIT Menara Fitrah?

1.3 Tujuan Penelitian

Beriringan melalui perumusan masalah yang telah dideskripsikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru di SIT Menara Fitrah
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SIT Menara Fitrah

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat secara teoritis dan praktis yakni sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap untuk penelitian ini bisa memperoleh pengetahuan ilmu manajemen dan informasi dalam mengolah sumber daya manusia, pengembangan karir dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan acuan serta bahan pertimbangan pada saat pengambilan keputusan yang berkenaan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Syakir Media Press.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 04(06), 752–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Alamsah Sade, La Ode Bahana Adam, & La Ode Almana. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Megah Putra Makassar (Nissan Datsun Kendari). *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 4(1), 18–31. <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v4i1.79>
- Alfa, F. (2020). Analisis Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 13 Malang Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 3(2), 126. <https://doi.org/10.33474/manajemen.v3i2.1578>
- Amalia, V. (2023). Pengaruh Motivasi , Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 61–71.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Jenis Jenis Motivasi Kerja*. July, 1–23.
- Anggranata, A., & Rijanti, T. (2023). *Employee Performance Semarang City Area Pengaruh Pemberdayaan , Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang*. 4(4), 3476–3486.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(3), 181–184. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Arifin, barnawin dan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. *Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja*.
- Artha Margiathi, S., Lerian, O., Wulandari, R., Putri, N. D., Musyadad, V. F., Pgmi, R., & Santang, I. (2023). Dampak Konsentrasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Primary Edu (JPE)*, 1(1), 61–68.
- Artikel, I., Communities, R. E., & Development, S. (2022). *Accounting Profession*

Journal (APAJI), Vol. 4 No 2, Bulan Juli 2022. 4(2), 167–178.

- Azizah, A. N. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada LKMS BWM Di Indonesia. In *Repository STIE Indonesia Jakarta* (hal. 218–219).
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Damme, D. Van. (2017). *Mengapa Banyak Wanita Ingin Menjadi Guru*. <https://oecdutoday.com/why-do-so-many-women-want-to-become-teachers/>
- Darsini, Fahrurrozi, & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan ; Artikel Review. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 97.
- Dwi Hartina, Anggun Sari Fadilla, Isma Hayati, Sri Apulina, Arif Abdul Gani, O. W. (2022). Manajemen Pengembangan Karir Guru Di MTs Lab UINSU. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 129–138.
- Fadul, F. M. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim, Etika Kerja Islam dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati)*. 2, 2.
- Farhan Saputra. (2021). Leadership, Communication, and Work Motivation in Determining the Success of Professional Organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 59–70. <https://doi.org/10.38035/jlph.v1i2.54>
- Flippo, E. B. (2002). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani deky. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja*. 2(1), 164–176.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen*,

Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 5(2), 100.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>

Ismawati, R., Mulyono, S., & Astuti, R. (2023). Influences of Compensation and Career Improvement on Teacher Performance Through Work Motivation. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(1), 193–203.
<https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i1.887>

Kartika, E. (2017). *Peningkatan Sikap Menghargai*. 11.

Khair, H. (2021). Peran Lembaga Pendidikan Dalam Masyarakat Di Era Modern. *Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan dan Kemasyarakatan*, 12(2), 24–36.
<https://www.dosenpendidikan.co.id/lembaga-pendidikan/>,

Khairani, D. I., Wijaya, C., & Saputra, E. (2018). Komitmen Guru Terhadap Efektifitas Kinerja Guru Di Sma Se Kecamatan Medan Labuhan. *At-tazakki*, 2(2), 249–260. file:///C:/Users/asus/Downloads/1873-4666-1-SM.pdf

Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2), 153–164. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>

Listarina, L., Parella, E., & Selamat, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Way Kanan). *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 80–89.
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2195>

Mahaputra, M. R., & Farhan Saputra. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
<https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2.77>

Mahmudah, Z. (2022). *Kebutuhan Fisiologis dalam Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Ditinjau Menurut Al-Quran Surah Quraisy Ayat 1-4*. 1–79.

Mahyadi Mahyadi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Umpan balik dan Evaluasi Terhadap kinerja Organisasi: A Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 161–178.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1781>

Mangkunegara. (2017). *Mengkunegara pelatihan kerja*. 2009.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mansur, S. M. (2022). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan, dan Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorar di Kantor Bupati Halmahera Tengah*.
- Map, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 5(3), 209–219. <https://doi.org/10.37504/map.v5i3.430>
- Marjuni, A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>
- Mawarti, Mawar; Khatimah, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh. *Repository.Uia.Ac.Id*, 6(1), 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Millanti, D. (2020). Pengaruh Usia Produktif Guru terhadap Semangat dan Disiplin Mengajar di SD Negeri 18 Kota Bengkulu. *Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu*, 1–104. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/4368>
- Mulyadi, D. (2021). PRESUMPTION of LAW. *Presumption of Law*, 3(April), 1–18.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Munawir, M., Aliya, N., & Bella, Q. S. (2022). Pengembangan Profesi dan Karir Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.339>
- Munawir, M., Salsabila, Z. P., & Nisa', N. R. (2022). Tugas, Fungsi dan Peran Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 8–12. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.327>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nasrul, H. W., Parizal, P., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal*

Dimensi, 11(1), 174–187. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.4068>

Nestour, A. Le, & Maskow, L. (2020). *Enam Hal yang Perlu Anda Ketahui tentang Guru Perempuan*. <https://www.cgdev.org/blog/six-things-you-should-know-about-female-teachers>

Nidawati. (2020). Penerapan Peran dan Fungsi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 6(1), 51–66. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>

Ninik Mega Pratiwi, & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5675>

Nugraha. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan serta Motivasi terhadap Kinerja Guru. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>

Nugroho, B. S., Tannady, H., Fuadi, T. M., Aina, M., & Anggreni, M. A. (2023). Role of Work Experience, Work Motivation and Educational Background on Teacher Performance at Vocational School. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(2), 476–487. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.745>

Nurhidayah, A. S., Liastuti, E., & Muljadi, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Di Smp Binong Permai. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8076>

Onsardi, O., & Tamsi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>

Pradana Lutfiyanto, R., 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), 144–172. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>

- Prasetoy, A. B. (2024). Melihat Lebih Dekat Perbedaan Sekolah Swasta dan Sekolah Negeri, Mana yang Lebih Dipilih Orang Tua? *Kompasiana*.
<https://www.kompasiana.com/ardibagusprasetyo/665994a0ed64154bc736e855/melihat-lebih-dekat-perbedaan-sekolah-swasta-dan-sekolah-negeri-mana-yang-lebih-dipilih-orang-tua>
- Ramadani, A. N., Kirana, K. C., Astuti, U., & Marini, A. (2023). *Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Terhadap Dunia Pendidikan (Studi Literatur)*. 9860(6), 749–756.
- Republik Indonesia, P. (2005). *UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf* (hal. 17).
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Rohmawati, D. (2023). *Dampak Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan Ditinjau Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan PT. Sarana Lampung Ventura di Lampung)*. 1–23.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Sadikin, A., Nuraeni, L., Mutmainnah, M., Yuniwati, I., & Riyanti, A. (2023). The Effect of Strategic Compensation, HR Development and Work Motivation on Vocational High School Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(4), 10793–10800. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.1995>
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Satriyo Wibowo, N. B., & Sumartik. (2022). The Effect of Work Stress Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17(3), 3242–3250.
<https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.868>
- Segara, R., & Akrim. (2022). Analisis Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Berdasarkan Kurikulum 2013 Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 96–103.

<https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.9943>

- Shilphy, A. O. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Sopian, A. (2023). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Suastina, I. G. P. B., Nuada, I. W., Faezal, M., Fitri, S. M., & Syafhariawan, H. (2021). Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 07(02), 105–112.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2019). *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dan dilengkapi dengan Contoh Artikel (Cet.1)* (I. Media (Ed.)).
- Susanti. (2021). Upaya Guru dalam Menerapkan Sikap Saling Menghargai Sesama Anak Usia Dini di TK Tunas Muda Ulee Tuy Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak*, 6(1), 59–76.
- Suzanna, D. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Di Kabupaten Sintang. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(01), 018. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i01.60531>
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Tahol, O., Farizi, A., Muafi, A., & Ismail, I. (2023). Peran rekan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan presmanan padepokan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 333–341. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1905>
- Takalamingan, F. S., Harnovinsah, & Lenggogeni. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan Dan Rasionalisasi Terhadap Kecurangan (Fraud). *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 9(2), 161–188. <https://doi.org/10.25105/jmat.v9i2.12982>
- Tantomas, A. (2021). The role of the teacher in the learning community. *Pro Guru*, 7(3).
- Tantya, A., Widiyanti, R., & Damayanti, R. (2022). *Pengembangan Karir*,

Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. (n.d.). 17–19.

Usman, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 2(2), 126–140. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v2i2.86>

Wahid, A. R. (2020). Disiplin kerja guru sd negeri pondok ranji 01 ciputat timur kota tangerang selatan. *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1–44.

Wahyuni, R. T. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.* 1–80.

Wulandari, Puji, & Suwarni. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 12(1), 118–132.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.

Zaini Miftach. (2018). *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan.* 53–54.

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. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.703>

Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 175–185. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33867>

Zulkarnain, Kitta, S., & Salim. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kabupaten Pinrang. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), 90–104.