

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA  
GURU SMP NEGERI 47 PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**DAFFA AKBAR REDIAN**

**01011181823026**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,**

**RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 47  
Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Daffa Akbar redian  
NIM : 01011181823026  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

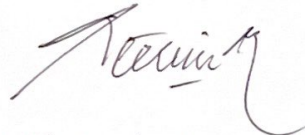
ASLI  
13/10-22  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SAMPUNG

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal : 29 - 08 - 2022

Dosen Pembimbing

Anggota,



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Tanggal : 08 - 07 - 2022

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA  
GURU SMP NEGERI 47 PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Daffa Akbar Redian  
NIM : 01011181823026  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 September 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 20 September 2022

Ketua

a-n

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa

Nama : Daffa Akbar Redian

NIM : 01011181823026

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 47

Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

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

Tanggal Ujian : 19 September 2022

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 saya ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Palembang, September 2022

Pembuat Pernyataan



Daffa Akbar Redian

01011181823026

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

*"Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work. And the only way to do great work is to love what you do. If you haven't found it yet, keep looking. Don't settle. As with all matters of the heart, you'll know when you find it."*

**( Steve Jobs )**

**Kupersembahkan Untuk,**

- ❖ **Allah SWT**
- ❖ **Kedua Orang Tuaku**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Almamaterku**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang maha pengasih lagi maha penyayang, saya panjatkan puji syukur atas ke hadirat Allah SWT, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 47 Palembang”.

Penelitian skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi di Universitas Sriwijaya. Tidak lupa dengan segala kerja sama dan berkat dari berbagai pihak. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, dan perusahaan.

Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan dan keterbatasan pada penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka saya menerima segala saran dan kritik dari para pembaca.

Palembang, September 2022

Daffa Akbar Redian

01011181823026

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan skripsi ini penulis mendapatkan berbagai bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas petunjuk, rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis.
2. Orang Tua yang telah memberikan *support* moral, batin, finansial, dan masih banyak lagi yang tak terhitung nilainya sehingga penulis bisa ada pada tahap ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
5. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku Ketua Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Parama Santati, S.E., M.Kom. Selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Drs. H. A. Nazaruddin, MM Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan dan arahan dimulai dari awal perkuliahan.
10. Dosen Fakultas Ekonomi Univeristas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
12. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri 47 Palembang, yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan *support* penuh kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Keluarga saya yang tak henti-hentinya memberikan bantuan, dukungan, do'a, motivasi dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sampaikan satu per satu, sehingga saya memiliki kekuatan dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan skripsi saya.
14. Teman-teman yang sudah sangat membantu dalam kegiatan perkuliahan maupun non-perkuliahan yang ada dari awal kuliah hingga saat ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari akan adanya keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini.

Besar harapan penilit akan saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Peneliti berharap agar laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi peniliti dan bagi pembaca, dan pihak-pihak yang membutuhkan.



ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
13/10/10

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI 47 PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP Negeri 47 Palembang menggunakan sampel berjumlah 41 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang.

**Kata kunci:** Guru, Prestasi Kerja, Kuesioner, Pengembangan Karir.

Pembimbing I

a.n  


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

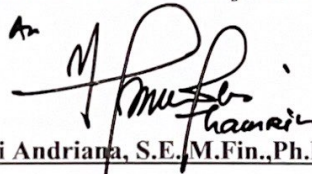
Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen

An  
  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197309011999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON TEACHER WORK  
ACHIEVEMENT AT SMP NEGERI 47 PALEMBANG**

*This study aims to determine the effect of career development on teacher work achievement at SMP Negeri 47 Palembang. The population in this study were all teachers at SMP Negeri 47 Palembang using a sample of 41 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was concluded that career development had a positive and significant effect on teacher work achievement at SMP Negeri 47 Palembang.*

**Keywords: Teacher, Work Achievement, Questionnaire, Career Development.**

a.n

Advisor I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

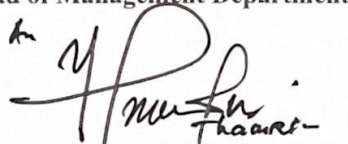
Advisor II



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Daffa Akbar Redian  
NIM : 01011181823026  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

#### PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI 47 PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua  
a.n.



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota

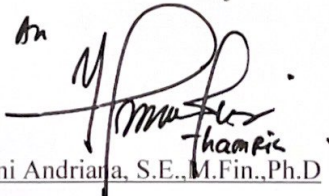


Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

a.n.  
  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Daffa Akbar Redian  
NIM : 01011181823026  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang / 03 Mei 2000  
Agama : Islam  
Status : Mahasiswa  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jln. Serda M Syahani Komp. Tunas Jaya V  
No. 1285 Palembang  
Sekolah Dasar : SD Kartika II-2 Palembang  
SLTP : SMP Muhammadiyah 4 Palembang  
SLTA : SMA Muhammadiyah 1 Palembang  
S-1 : Universitas Sriwijaya  
Pengalaman Organisasi : 1. AIESEC in UNSRI  
2. IMAJE FE UNSRI  
Pengalaman : 1. Internship at PT Global Millennial  
Group  
2. Internship at PT Dekoruma Inovasi  
Lestari

## Daftar Isi

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF .....	i
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP .....	xi
Daftar Isi .....	vi
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Lampiran.....	x
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
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 .....	9
<b>BAB II.....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Mengenai Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja .....	10
2.1.2. Pengembangan Karir.....	10
2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	10
2.1.2.2. Tujuan Pengembangan Karir .....	11
2.1.2.3. Manfaat Pengembangan Karir .....	12
2.1.2.4. Indikator Pengembangan Karir .....	12
2.1.3. Prestasi Kerja .....	13
2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja .....	13
2.1.3.2. Faktor Prestasi Kerja .....	14
2.1.3.3. Indikator Prestasi kerja.....	15
2.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja.....	16
2.3. Penelitian Terdahulu .....	17
2.4. Kerangka Pemikiran.....	25
<b>BAB III.....</b>	<b>26</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2. Rancangan Penelitian.....	26
3.3. Jenis Data .....	26
3.3.1 Data Kuantitatif.....	26
3.4. Sumber Data.....	27

3.4.1	Data Primer .....	27
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5.1.	Kuesioner .....	27
3.6.	Populasi dan Sampel .....	28
3.6.1.	Populasi.....	28
3.6.2.	Sampel.....	28
3.7.	Uji Instrumen .....	29
3.7.1	Uji Validitas .....	29
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	29
3.8.	Mentransformasi Data Ordinal ke Interval .....	30
3.9.	Teknik Analisis Data.....	31
3.9.1.	Uji Regresi Linier Sederhana .....	31
3.9.2.	Uji Regresi Parsial (Uji t).....	33
3.9.3.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
3.9.3.1.	Uji Koefisien Korelasi (r) .....	33
3.9.3.2.	Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ).....	34
3.10.	Definisi Operasional Variabel.....	34
<b>BAB IV</b>	<b>.....</b>	<b>37</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.1.1.	Profil Sekolah.....	37
4.1.2.	Visi dan Misi Sekolah .....	37
4.1.3.	Struktur Organisasi .....	38
4.2.	Hasil Penelitian .....	39
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden .....	39
4.2.1.1.	Jenis Kelamin Responden .....	39
4.2.1.2.	Usia Responden.....	39
4.2.1.3.	Pendidikan Terakhir Responden .....	40
4.2.1.4.	Lama Bekerja Responden .....	41
4.2.2.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	42
4.2.2.1.	Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Karir.....	42
4.2.2.2.	Deskripsi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru (Y).....	46
4.2.3.	Uji Instrumen Penelitian .....	52
4.2.3.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	52
4.2.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	54
4.2.4.	Hasil Uji Statistik .....	55
4.2.4.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	57
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	58
<b>BAB V</b>	<b>.....</b>	<b>62</b>
5.1.	Kesimpulan .....	62
5.2.	Saran .....	62
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	63
Daftar Pustaka	.....	64

## Daftar Tabel

### Halaman

Tabel 1. 1 Jumlah Guru berdasarkan Tingkat Pendidikan di SMP N 47 Palembang.....	2
Tabel 1. 2 Data Penilaian Prestasi Kerja Guru SMP N 47 Palembang (Persen).....	3
Tabel 1. 3 Perolehan Nilai Rata – Rata Ujian Sekolah 2017 – 2021 SMP Negeri 47 Palembang Tahun 2017 -2021 .....	4
Tabel 1. 4 Data Kenaikan Pangkat Guru PNS SMP N 47 Palembang.....	5
Tabel 1. 5 Daftar Urut Kepangkatan Guru PNS di SMP Negeri 47 Palembang.....	6
Tabel 1. 6 Jenis Pelatihan Guru SMP N 47 Palembang .....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Yang Digunakan .....	28
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	33
Tabel 3. 3. Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X) .....	42
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja .....	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X) .....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (Y).....	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	55
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linier Sederhana .....	55
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji t.....	58

## Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi SMP Negeri 47 Palembang .....	38



## Daftar Lampiran

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian .....	75
Lampiran 3 Hasil Metode Suksesif Interval (MSI).....	84
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	86
Lampiran 5 Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Hipotesis (t).....	93
Lampiran 6 Tabel r.....	94
Lampiran 7 Tabel t.....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya sumber daya manusia di dalam lembaga atau organisasi yang berkualitas tentunya akan mempermudah dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan, lembaga atau organisasi sangat bergantung pada bagaimana individu dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kerja kelompok (Sutrisno, 2019). Mengingat pentingnya peran individu dalam suatu lembaga atau organisasi, maka kegiatan pengembangan karier individu merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja.

Pekerjaan merupakan bagian yang esensial dari identitas seseorang. Dengan memiliki identitas, tumbuh rasa memiliki terhadap pekerjaan, maupun tempat bekerja. Ketika seseorang merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri, dia akan meningkatkan upaya bekerja sama dengan timnya, memperbesar usahanya, berpartisipasi, dan mengambil keputusan-keputusan yang

juga bermanfaat untuk tim, maupun tempatnya bekerja. Berikut data jumlah guru tahun 2022 yang ada di SMP N 47 Palembang secara rinci pada Tabel 1.

**Tabel 1. 1 Jumlah Guru berdasarkan Tingkat Pendidikan di SMP N 47 Palembang**

No	Tingkat Pendidikan	Guru PNS	Guru Honor	Jumlah Guru
1.	Magister (S2)	5	1	6
2.	Sarjana (S1)	25	10	35
3.	Diploma III	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>11</b>	<b>41</b>

*Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)*

Dari data Tabel 1.1, terlihat bahwa semua guru merupakan Sarjana (S1) dan Sarjana (S2) dengan jumlah 30 Guru PNS dan 11 Guru Honor. Pada setiap pekerjaan yang dilakukan baik di lembaga atau organisasi bagi mereka yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau bisa dikatakan mereka telah mencapai suatu target yang telah ditetapkan. Bahkan ada juga yang melebihi target yang telah ditetapkan atau *over achieved* pada target pekerjaan mereka. Hal tersebut adalah suatu prestasi yang telah mereka capai di pekerjaan mereka.

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan (Sutrisno, 2019). Menurut Dharma (2018) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan tujuan untuk mencapai sasaran. Prestasi kerja yang baik tentunya akan menunjang pengembangan karier setiap individunya. Di setiap lembaga atau organisasi, seseorang dituntut untuk berkerja dengan baik di bidangnya dan mengeluarkan seluruh potensi yang ada

untuk memberikan hasil yang terbaik bagi instansi mereka berkerja. Kondisi ini dapat dilihat secara rinci pada Tabel 2.

**Tabel 1. 2 Data Penilaian Prestasi Kerja Guru SMP N 47 Palembang (Persen)**

Aspek Penilaian	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Orientasi Pelayanan	83	80	77	70
Integritas	80	75	73	69
Komitmen	85	79	76	70
Disiplin	80	77	76	68
Kerja Sama	78	70	68	66
Kepemimpinan	81	70	72	70
Ketepatan Waktu	88	83	81	75
<b>Rata-Rata</b>	<b>82,1</b>	<b>76,2</b>	<b>74,7</b>	<b>69,7</b>

*Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)*

Keterangan :

41 – 50 (%) : Kurang Sekali

51 – 60 (%) : Kurang

61 – 70 (%) : Sedang

71 – 80 (%) : Cukup

81 – 90 (%) : Memuaskan

91 – 100 (%) : Sangat Memuaskan

Dari data Tabel 1.2, terlihat bahwa aspek penilaian prestasi kerja dari tahun ke tahun secara keseluruhan mengalami penurunan. Pada tahun 2018 berdasarkan dari seluruh aspek penilaian memiliki rata-rata 82,1 % yang mana ini masuk dalam kategori memuaskan. Kemudian pada tahun 2019 rata-rata penilaiannya menyentuh angka 76,2 % yang masuk dalam kategori cukup. Lalu pada tahun 2020 rata-rata aspek penilaian sebesar 74,7 % termasuk dalam kategori cukup. Dan terakhir pada tahun 2021 rata-rata aspek penilaian menjadi 69,7 % yang mana tergolong dalam kategori sedang. Berdasarkan fenomena tersebut terlihat bahwa dari tahun ke tahun adanya penurunan prestasi kerja guru, yang mana hal ini akan menjadi masalah yang besar jika terus dibiarkan.

**Tabel 1. 3 Perolehan Nilai Rata – Rata Ujian Sekolah 2017 – 2021 SMP Negeri 47 Palembang Tahun 2017 -2021**

Tahun	Nilai Rata-Rata	Standar Nilai Ujian Sekolah	Penurunan/Kenaikan (%)
2016/2017	68,80	75	
2017/2018	70,90	75	0,03
2018/2019	67,98	75	0,04
2019/2020	-	-	-
2020/2021	79,98	75	0,17

*Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)*

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa perolehan nilai rata-rata Ujian Sekolah siswa SMP Negeri 47 Palembang naik dan turun setiap tahunnya. Dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,03%, 2018 ke tahun 2019 naik sebesar 0,04% dan dari tahun 2019 ke tahun 2020 itu tidak ada Ujian Sekolah dikarenakan Indonesia sedang dilanda oleh pandemi covid-19 sehingga sekolah diliburkan bahkan Ujian Sekolah di tiadakan oleh Kemendikbud RI dan ditahun 2021 ini mengalami kenaikan sebesar 0,17%. Penurunan nilai rata-rata ujian siswa dapat disebabkan oleh kurang puasnya siswa terhadap prestasi kerja guru dalam mengajar dan kurangnya kemampuan guru dalam mengajar siswa sehingga mengakibatkan penurunan nilai Ujian Sekolah siswa.

Selain dari prestasi kerja guru, tentunya setiap orang harus bisa mengembangkan karir mereka agar bisa mencapai peningkatan pangkat atau mencapai suatu jenjang karir yang lebih baik lagi dari pekerjaan mereka sebelumnya. Menurut Busro (2018) istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa

pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berikut kondisi data pengembangan karir yang ada di SMP N 47 Palembang secara rinci pada Tabel 3.

**Tabel 1. 4 Data Kenaikan Pangkat Guru PNS SMP N 47 Palembang**

No.	Tahun	Jumlah Usul	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Persentase
1.	2019	11	9	2	18.18%
2.	2020	8	6	2	25%
3.	2021	10	7	3	30%

*Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)*

Dalam Tabel 1.3, terlihat bahwa beberapa guru yang telah mengajukan kenaikan pangkat masih ada beberapa yang tidak dapat selesai tepat waktu. Berdasarkan sumber tata usaha SMP Negeri 47 Palembang pada tahun 2022, beberapa diantaranya belum terpenuhinya angka kredit yang telah ditetapkan sebagai syarat kenaikan pangkat, kemudian ada juga beberapa guru yang kurang memahami penyusunan berkas yang diperlukan sehingga memakan waktu yang diperlukan untuk pengajuan berkas pada periode atau waktu yang telah ditetapkan untuk pengajuan kenaikan pangkat.

Sehingga dari keadaan tersebut, harus menunggu pada periode selanjutnya. Dari fenomena ini, bahwa kepastian dalam kenaikan pangkat itu ada akan tetapi dapat terhambat jika kurangnya pemahaman ataupun prestasi kerja yang dapat mengakibatkan karir guru tidak bisa berkembang jika terus dibiarkan.

**Tabel 1. 5 Daftar Urut Kepangkatan Guru PNS di SMP Negeri 47 Palembang**

No	Golongan Ruang	Banyak Guru
1	III/B	3
2	III/C	4
3	III/D	6
4	IV/A	3
5	IV/B	13
6	IV/C	1
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

*Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)*

Pada Tabel 1.5 terdapat data kepangkatan guru SMP Negeri 47 Palembang yang mana pada golongan IV/B paling banyak yaitu berjumlah 13 guru, akan tetapi hanya 1 guru yang berada pada golongan IV/C sehingga untuk mencapai golongan tersebut membutuhkan usaha lebih seperti pengumpulan kredit skor dan lainnya.

Kemudian selain pangkat yang menjadi salah satu aspek pengembangan karir, ada pula pelatihan yang mana menjadi faktor penting juga dalam proses pengembangan karir setiap guru yang ada agar lebih terlatih. Pelatihan juga perlu dilakukan agar setiap guru mendapatkan pembaharuan materi yang dapat mereka terapkan pada saat mengajar. Berikut kondisi pelatihan yang telah diikuti oleh guru SMP N 47 Palembang secara rinci pada Tabel 1.6:

**Tabel 1. 6 Jenis Pelatihan Guru SMP N 47 Palembang**

Jenis Pelatihan	Jumlah Guru yang Mengikuti	Penyelenggara	Tahun
Asesmen Kompetensi Minimum (AKM)	4	Dinas Pendidikan	2020
Diversifikasi Kurikulum	41	Dinas Pendidikan	2021

*Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 47 Palembang (2022)*

Dapat dilihat bahwa pada Tabel 1.4 pelatihan yang dapat difasilitasi sekolah ini hanya baru dapat terselenggara 2 kali pada 2 tahun terakhir ini, serta pada tahun 2020 hanya ada 4 guru yang bisa mendapatkan pelatihan. Walaupun pada tahun berikutnya semua guru mulai diikutsertakan pada pelatihan, tetapi ada 37 guru yang tidak memiliki pengetahuan lengkap dari pelatihan tahun sebelumnya. Fenomena ini dapat memengaruhi prestasi kerja guru karena kurangnya program pengembangan diri seperti pelatihan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu Saleem dkk., (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector* menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada sektor akademik di Pakistan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahab dkk., (2018) yaitu menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan divisi SDM PT Pusri Palembang. Namun, hal yang berbeda dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan Hanafi dkk., (2016) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dalam pengembangan karir terhadap keinginan berpindah karyawan PT. BFI Finance Tbk Cabang Palembang.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMP Negeri 47 Palembang yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 47 Palembang”**.



## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah adalah “Apakah pengaruh dari pengembangan karir terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris dari pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pengembangan karir dalam meningkatkan prestasi guru. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia terkait dengan pengembangan karir.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan agar dapat membantu dan menjadi tambahan referensi bagi kepala sekolah atau pihak guru untuk menentukan kebijakan sekolah mengenai pengembangan karir dalam meningkatkan prestasi guru pada SMP Negeri 47 Palembang.

## Daftar Pustaka

- Agustina, & Wulandari. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. 1*(November).
- Alex S. Nitisemito.(2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alfa, F. (2018). Analisis Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jimmu*, 3(2), 126–139.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bacal, Robert (2011). *Performance Management*. Briefcase Books
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2016), *Human Resource Management An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Chandra, T., & Ariana, S. (2017). *Influence of Work Environment , Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift Pt . Aligned Sidoarjo*. 15(8), 247–262.
- Chandra, T., Priyono, & Suhermin. (2016). Influence of work environment, motivation and career development on the work achievement on a timeless gift PT. Aligned sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(3), 2113–2131.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Pers.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny & Komariah, Imas (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. 17(3), 17–24.
- Farla, Wita., M, Yuliansyah., Diah, & Hadjri, Ichsan. (2019). *Kepuasan Karir: Dampak dari Karir Organisasional*. 17(2)
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Fitriani, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*, 11(2).

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss (8th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Jr. Robert (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill
- Hafiz, Jauhari., Parizade, Badia., & Hanafi, Agustina. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (Studi Kasus Pada Karyawan PT BFI .Tbk Cabang Palembang)*. 13(3)
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.dharma
- Ivancevich, John M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga
- Karlinda, A. E., Azizi, P., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada pt. pln (persero) kota padang rayon kuranji. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 5(2), 523–531.
- Kurniawan, K. Y. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global*. 3(2).
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167.
- Luh Sri Kumbadewi,dkk.2016. Pengaruh umur,pengalaman kerja,upah,teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.Vol.4.No.1
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Fundamentals Of Human Resource Management: Functions, Applications, And Skill Development*. Sage Publications.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Cet 14)*. Rosda.
- Mariani, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Jaya Perkasa Sumatera. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 2(2), 29–37.
- Marpaung, I., & Winarto. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 79–86.
- Martha, S. D. . (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Maulidiyah, N. N., Arifin, M. S., & Setyawan, D. A. (2021). *The Role of Discipline and Career Development in Improving Employee Work Achievement*. 3(1).
- Meitisari, Nia., Hanafi, Agustina., & Wahab, Zakaria. (2018). Analysis on the

- Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study on HRD and General Division of Pt Pusri Palembang). 8(8).
- Mondy, R. Wayne. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Erlangga
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Nurhasanah, V. M., Hidayat, A. R., & Irfani, A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Kantor Cabang Braga*. 3(1), 209–215.
- Omar, F. (2010). Implication of Career Development And Demographic Factors on Quality of Work Life. *Implication of Career Development And Demographic Factors on Quality of Work Life*, 37(1), 23–33.
- Permatasari, I. R. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Telkom Malang)*. 177–191.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saleem, Sharjeel. & Amin, Saba., (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. 5(5)
- Sari, M. W. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. 8(2), 56–65.
- Sedarmayanti, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Jakarta Selatan: Salemba Empat Pers
- Sholikhah, N. I. M., & Nurhidayati, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang)*. 6(01), 81–92.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. STIE YKPN
- Stewart, G. L. (2019). *Human Resource Management*, 4th Edition. John Wiley &

Sons, Limited

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana

Tantri, Kristina., Febriant, Jerry., Son, S. W., & Lubis, F. R. A. (2022). Effect Of Incentives, Career Development and Employment Conflict on Employee Achievement at PT Plasindo Works. 6(1).

Umar H (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers

Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT . Astra International , Tbk Daihatsu Malang)*. 8(1), 1–10.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.