



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru SMK Kartika X-2 Jakarta)

Deti Putri Ayu Ningsih^{1*}, Widi Wahyudi²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: 2131500965@student.budiluhur.ac.id^{1*}, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id²

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

*Korespondensi penulis

Abstract. *This study aims to examine the impact of work motivation (X1), work discipline (X2), and career development (X3) on teacher performance (Y) at SMK Kartika X-2 Jakarta. The research employed a quantitative approach with probability sampling, specifically saturated sampling, where all members of the population were included in the sample. A total of 45 respondents participated in the study. Data analysis was conducted using descriptive statistics and multiple linear regression with SPSS V.22. The regression equation derived from the analysis is $Y = -6.296 + 0.471 X1 + 0.039 X2 + 1.081 X3 + \epsilon$. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, suggesting that teachers who are motivated tend to perform better in their duties. On the other hand, work discipline showed a positive but not significant effect, implying that while discipline is important, it does not directly influence teacher performance in this study. Lastly, career development was found to have a positive and significant effect on teacher performance, highlighting the importance of professional growth opportunities in enhancing teaching effectiveness. These findings suggest that schools should focus on improving teacher motivation and career development programs to boost overall performance, while also addressing work discipline to some extent. Further studies could explore other factors that might influence teacher performance.*

Keywords: *Career Development; Professional Growth; Teacher Performance; Work Discipline; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kartika X-2 Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan probabilitas sampling, khususnya sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel. Sebanyak 45 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan SPSS V.22. Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis adalah $Y = -6,296 + 0,471 X1 + 0,039 X2 + 1,081 X3 + \epsilon$. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa guru yang termotivasi cenderung berkinerja lebih baik dalam tugasnya. Di sisi lain, disiplin kerja menunjukkan efek positif tetapi tidak signifikan, menyiratkan bahwa meskipun disiplin penting, itu tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini. Terakhir, pengembangan karier ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menyoroti pentingnya peluang pertumbuhan profesional dalam meningkatkan efektivitas mengajar. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah perlu berfokus pada peningkatan motivasi guru dan program pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sekaligus memperhatikan disiplin kerja sampai batas tertentu. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja guru.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Guru; Motivasi Kerja; Pengembangan Karir; Pertumbuhan Profesional

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, terutama dalam sistem pendidikan vokasi seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Di SMK Kartika X-2 Jakarta, ditemukan berbagai permasalahan seperti kurangnya semangat mengajar, keterlambatan masuk kelas, serta rendahnya keterlibatan dalam pelatihan dan pengembangan diri. SMK Kartika X-2 Jakarta sebagai salah satu institusi pendidikan kejuruan juga mengalami tantangan serupa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang bekerja secara maksimal. Dalam lingkungan pendidikan, guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, tingkat motivasi yang tinggi mampu meningkatkan antusiasme kerja guru dan karyawan, sehingga memberikan dampak positif terhadap tingkat keberhasilan mereka. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar (Saragih et al., 2025). Hasil penelitian (J & Marnisah, 2024) dan (Saragih et al., 2025) mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk sikap profesionalisme, seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan komitmen terhadap tugas. Disiplin yang baik biasanya berasal dari dalam diri sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Disiplin Yang berasal dari dalam diri akan mempermudah setiap orang untuk mengikuti segala aturan yang ada. Namun di banyak sekolah, khususnya di SMK Kartika x-2 Jakarta, kedisiplinan masih menjadi persoalan yang sering muncul, ditandai dengan tingginya ketidakhadiran tanpa alasan jelas dan kurangnya kontrol manajerial yang ketat. Hasil penelitian (Tarigan et al., 2023) mengatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Di sisi lain, pengembangan karir memberikan peluang bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan jenjang profesionalnya, sehingga dapat berkontribusi besar terhadap kinerja sekolah. Dalam sistem Pendidikan modern, pengembangan karir tidak hanya mencakup kenaikan pangkat, melainkan juga peningkatan kompetensi, partisipasi pelatihan, dan perencanaan jenjang karir. Data BPS (2022) menunjukkan hanya 42% guru SMK yang mengikuti pelatihan secara rutin dalam tiga tahun terakhir, menandakan rendahnya orientasi pengembangan diri di kalangan tenaga pendidik. Menurut

(Imam Dwi Ajitama, Ngurah Ayu, 2023) pengembangan karir guru terwujud dalam kelancaran kenaikan pangkat/jabatan ke jenjang yang lebih tinggi maupun promosi menjadi kepala sekolah atau jabatan lain yang sesuai. Hal ini menyebabkan kesenjangan kompetensi antara tuntutan industri dan keterampilan aktual pada guru. “Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Pemangku Kepentingan Kemendikbudristek pada tahun 2022 indeks kepuasan pemangku kepentingan Kemendikbudristek membaik. “Secara keseluruhan indeks kepuasan pemangku kepentingan Kemendikbudristek tahun 2022 meningkat 1,3 poin yakni sebesar 85,9. Sebelumnya, di tahun 2021 sebesar 84,6,” jelas Suharti. Layanan yang disurvei terdiri atas bidang pendidikan, bidang kebudayaan, dan Layanan pada Unit Layanan Terpadu (ULT).” (Kemendikbudristek Laporkan Capaian Baik Pelaksanaan Kinerja Dan Anggaran, 2023). Hasil penelitian (Zulbahri, I Nyoman Nugraha Ardana Putra, 2023) dan (Munir, 2025) mengatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan Laporan Ditjen GTK Tahun 2020 – 2024 menunjukkan tujuan Ditjen GTK 2020–2024 secara normatif tidak mengalami penurunan maupun peningkatan; namun capaian indikator menuju tujuan tersebut masih menghadapi tantangan, terutama dalam pemenuhan standar profesionalisme guru.

Fenomena ini semakin relevan jika dilihat dalam konteks di satuan pendidikan tertentu, khususnya SMK Kartika X-2 Jakarta, yang turut menghadapi permasalahan terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir guru. Ketiga aspek ini merupakan penopang utama untuk pencapaian kinerja guru sebagaimana yang diharapkan oleh tujuan Ditjen GTK. Jika motivasi kerja, kedisiplinan, dan pengembangan karir tidak mendapat perhatian khusus, maka sangat berpotensi kinerja guru tidak mampu menunjang tercapainya tujuan nasional pendidikan.

Dengan demikian, tujuan Ditjen GTK 2020–2024 menjadi fenomena penting dan aktual yang dapat dikaji sebagai acuan normatif dan empiris dalam penelitian skripsi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di Indonesia. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan gambaran riil, akar penyebab hingga solusi peningkatan mutu kinerja guru di SMK Kartika X-2 Jakarta khususnya, serta menjadi sumbangan pemikiran untuk strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional secara umum.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru adalah keahlian yang dibuktikan oleh pengajar sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kemampuan profesionalnya. Kinerja guru pada jenjang Pendidikan menengah atas, seperti SMA, SMK, atau MA, merupakan bentuk pencapaian kerja yang menunjukkan tanggung jawab dan peran guru sebagai tenaga pendidik profesional. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, mengelola kelas, serta memfasilitasi pengembangan potensi siswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (Setiyati, 2014).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong seorang guru untuk bekerja. Dorongan ini akan menimbulkan perilaku pencarian untuk menentukan tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri guru tersebut, kekuatan pendorong ini disebut dengan motivasi. Mengingat pentingnya motivasi maka wujud perhatian pihak sekolah mengenai masalah motivasi guru dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan guru melalui serangkaian usaha tertentu dengan kebijakan organisasi atau perusahaan, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka (Irma Br Tarigan, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah seseorang yang bersedia atas kesadaran diri sendiri mematuhi segala norma-norma yang ada dalam instansi maupun organisasi (Pratama, 2022).

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tata tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri. Teman sejawat dan terhaap sekolah secara keseluruhan (Zulbahri, I Nyoman Nugraha Ardana Putra, 2023).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan karena harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan implementasi dari rencana karir individu yang menunjukkan adanya suatu peningkatan atau kemajuan pribadi menuju jabatan yang lebih tinggi (Zulbahri, I Nyoman Nugraha Ardana Putra, 2023).

Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan dalam pekerjaan (Rizky Pradana Lutfiyanto, Nurul Huda, 2020). Pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/ jabatan sebelumnya (Kurniawan, 2021).

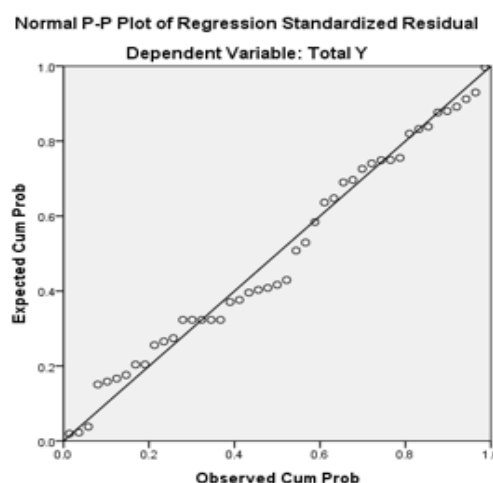
3. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian analisis kuantitatif dengan pendekatan survey. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari guru SMK Kartika X-2 Jakarta, baik secara terstruktur maupun bebas menggunakan kuesioner mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. Penulis membaca buku-buku referensi yang berkaitan dengan sebuah materi yang dibahas untuk memperoleh informasi data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah Guru SMK Kartika X-2 Jakarta yang berjumlah 45 Guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* (Prof. Dr. Sugiyono, 2013). Lokasi penelitian ini berada pada Jl. Anggrek No.1, Pesanggrahan, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12320. Proses penelitian ini memakan waktu dari awal bulan April hingga Juni 2025.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot Dependensi Variabel Kinerja Guru (Y).

Sumber: Data output SPSS V.22 (2025)

Berdasarkan gambar 1 di atas output SPSS, dapat diketahui bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan data pada variabel penelitian normal.

Uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika *Asymp.Sig (2 tailed)* < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian sebagai berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58518944
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.076
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS V.22 (2025)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2 tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.296	3.597		-1.750	.088		
	Total X1	.471	.132	.468	3.558	.001	.221	4.524
	Total X2	.039	.193	.028	.202	.841	.205	4.886
	Total X3	1.081	.209	.494	5.160	.000	.418	2.393

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS V.22 (2025)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai tolerance masing-masing variabel sebagai berikut ini:

Motivasi Kerja (X_1)

- *Tolerance* : 0,221 > 0,1
- *VIF* : 4,524 < 10

Disiplin Kerja (X_2)

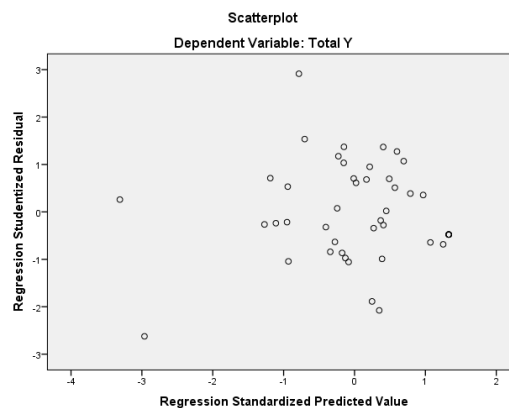
- *Tolerance* : 0,205 > 0,1
- *VIF* : 4,886 < 10

Pengembangan Karir (X_3)

- Tolerance : $0,418 > 0,1$
- VIF : $2,393 < 10$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dapat diketahui uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan variabel bebas dinyatakan tidak terjadi gejala mulitkolinearitas dan data tersebut dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

c. Uji Hesteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Output SPSS V.22 (2025)

Berdasarkan dari gambar 2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen kinerja guru terbebas dari hesteroskedastisitas.

Uji Hesteroskedastisitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu: (1) Jika terdapat nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi hesteroskedastisitas. (2) Jika terdapat nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual kurang dari 0,05 maka terjadi hesteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Hesteroskedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.862	2.071		2.348	.024
	Total X1	.013	.076	.055	.170	.866
	Total X2	-.043	.111	-.131	-.387	.701
	Total X3	-.071	.121	-.140	-.591	.558

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data Output SPSS V.22 (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas seluruh nilai signifikan $> 0,05$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

a. Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2023)

Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat menggunakan aplikasi SPSS V.22 yang menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi.

		Correlations			
		Total X1	Total X2	Total X3	Total Y
Total X1	Pearson Correlation	1	.876**	.726**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Total X2	Pearson Correlation	.876**	1	.749**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
Total X3	Pearson Correlation	.726**	.749**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Total Y	Pearson Correlation	.851**	.808**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Sumber: Output SPSS V.22 (2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil *output* SPSS mengenai korelasi, nilai yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X₁) dengan Kinerja Guru (Y), Nilai *Pearson Correlation* variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,851 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y), Nilai *Pearson Correlation* variabel disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,808 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

Pengembangan Karir (X3) dengan Kinerja Guru (Y), Nilai *Pearson Correlation* variabel pengembangan karir dengan kinerja guru sebesar 0,854 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Korelasi antara pengembangan karir dengan kinerja guru jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja guru.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-6.296	3.597		-1.750	.088
	Total X1	.471	.132	.468	3.558	.001
	Total X2	.039	.193	.028	.202	.841
	Total X3	1.081	.209	.494	5.160	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS V.22 (2025)

Dari tabel 7 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6,296 + 0,471 X_1 + 0,039 X_2 + 1,081 X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta - 6,296 artinya jika motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) sebesar 0, maka kinerja guru (Y) nilai besarnya -6,296. (2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,471 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. (3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,039 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. (4) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_3) sebesar 1,081. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 1,081 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

c. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²).

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.918 ^a	.843	.831	2.678	

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

Sumber: Output SPSS V.22 (2025)

Pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi/*adjusted R square* sebesar 0,831 artinya sebesar 83,1% dari kinerja guru (Y) dipengaruhi variabel motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan pengembangan karir (X₃). Sedangkan sisanya 16,9% (100% - 83,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-6.296	3.597		-1.750	.088
	Total X1	.471	.132	.468	3.558	.001
	Total X2	.039	.193	.028	.202	.841
	Total X3	1.081	.209	.494	5.160	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS V.22 (2025)

Hasil uji t pada tabel sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X₁), (1) T_{hitung} motivasi kerja (3,558) > (2,019954), maka H₀ tidak dapat diterima ditolak H₁ diterima. (2) Sig. motivasi kerja (0,001) < (0,05), maka H₀ tidak dapat diterima H₁ diterima. (3) Dapat diartikan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin Kerja (X₂), (1) T_{hitung} disiplin kerja (0,202) < (2,019954), maka H₀ diterima dan H₂ ditolak. (2) Sig. disiplin kerja (0,841) > (0,05), maka H₀ diterima H₂ ditolak. (3) Dapat diartikan, variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengembangan Karir (X₃), (1) T_{hitung} pengembangan karir (5,160) > (2,019954), maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. (2) Sig. disiplin kerja (0,000) < (0,05), maka H₀ ditolak H₃ diterima. (3) Dapat diartikan, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika X-2 Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak semata-mata bersifat internal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan sistem penghargaan yang diterapkan di sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saragih et al., 2025), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika X-2 Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru tidak secara langsung menentukan tinggi atau rendahnya kinerja mereka. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja, seperti motivasi, pengembangan karir, kompetensi, lingkungan kerja, atau dukungan manajemen sekolah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2022), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru, Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, penulis mendapatkan hasil yang dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika X-2 Jakarta. artinya, semakin baik peluang dan dukungan terhadap pengembangan karir guru, seperti pelatihan, kenaikan pangkat, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir menjadi faktor penting dalam mendorong profesionalisme dan kualitas guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zulbahri, I Nyoman Nugraha Ardana Putra, 2023), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru SMK Kartika X-2 Jakarta. Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka didapatkan hasil pengujian

hipotesis dan hasil analisis data yang di sampaikan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru SMK Kartika X-2 Jakarta. (2) Terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada guru SMK Kartika X-2 Jakarta. (3) Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada guru SMK Kartika X-2 Jakarta.

Saran

Saran Untuk SMK Kartika X-2, (1) Mengembangkan program penghargaan dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. (2) Memberikan lebih banyak akses dan dukungan pada pelatihan, workshop, atau sertifikasi, guna mendorong pengembangan karir guru. (3) Mengevaluasi ulang penerapan disiplin, serta mencari kombinasi kebijakan lain yang lebih berdampak terhadap kinerja guru secara menyeluru.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya, (1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa sekolah menengah kejuruan (SMK) lain, baik negeri maupun swasta, guna meningkatkan generalisasi hasil. (2) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mix method*) agar mampu menggali data yang lebih dalam. (3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, atau lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajitama, I. D., Ayu, N., Yunus, N. A., Rahman, M. F. F., Rukmana, D. S., & Suhayat, Y. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogis, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru negeri se kecamatan Batang. *Journal of Creative Student Research*, 9(2), 1–21. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.763>
- Kurniawan, W. U. (2021). Pelaksanaan pengembangan karir guru di SMK TI Labbaika Samarinda. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(3), 340. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i3.340>
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Huda, H. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi (study pada guru sekolah menengah kejuruan). *Jurnal Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 5(2), 144–172. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>
- Munir, M. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan sikap kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 8(1), 1149–1164.
- Pratama, R. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sidotopo 1 / 48 Surabaya. *Pragmatis*, 3(1), 2477. <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v3i1.2477>

- Pratiwi, S. I., Askolani, K. A. R. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Maslahah*, 1(4), 246–261. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.402>
- Saragih, J. E., Saragih, H., & Purba, I. R. (2025). Pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi dan keahlian terhadap kinerja guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 4(2), 996–1002.
- Setiyati. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja. *Scopindo Media Pustaka*.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Tarigan, I. B., Fitri, A. A., & Abdurrazaq, M. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan. *Global*, 20(1), 105–123. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1604>
- Tarigan, R. B., Kaluge, A. H., Niha, S. S., Talok, D., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMAN 1 Taebenu Kabupaten Kupang. *Jurnal Pendidikan*, 8(1), 1–16.
- Widianto, A. N., & Pamungkas, I. B. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Subang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(4), 1982–1993.
- Zulbahri, I., Putra, I. N. A., & Ardana, H. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kota Bima. *Sastra Jurnal Ekonomi*, 6(3), 618–630. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.703>