

PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP

CAREER DEVELOPMENT AND WORK COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF JUNIOR HIGH SCHOOL

*Ida Murtiana¹, Faurani I Santi Singaerd², M. Nasir TH³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : idamurtiana@gmail.com

Abstrak

Sekolah dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya (guru dan staf) tersedia dan memenuhi persyaratan. Kemudian salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para kepala sekolah adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja stafnya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau menejer (kepala sekolah) yang baik adalah yang mampu menciptakan situasi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 14 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 68 Guru. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,7%. Selanjutnya Komitmen Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 21,4%. Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap kinerja Guru. Besarnya pengaruh kedua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 45,8%, sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: pengembangan karir, komitmen kerja, dan kinerja

Abstract

Schools can run effectively if management functions such as planning, organizing, motivating and supervising are functioning properly, and the supporting elements (teachers and staff) are available and meet the requirements. Then one of the important problems faced by school principals is how to increase the work productivity of their staff so that they can support the success of achieving goals. Good leaders or managers (principals) are those who are able to create situations so that individuals or groups can work and achieve high work productivity. The research objective in this thesis is to examine the effect of Career Development and Work Commitment on the performance of SMP Negeri 14 Bandar Lampung teachers. This study uses a population research method with the number of respondents as many as 68 teachers. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program The results showed that Career Development had an effect on teacher performance with a contribution of 45.7%. Furthermore, work commitment also has an effect on teacher performance with a contribution of 21.4%. Taken together, there is an influence between Career Development and Work Commitment on teacher performance. The magnitude of the influence of the two variables X_1 and X_2 on Y is 45.8%, the remaining 54.2% is influenced by other variables outside this study

Keywords : career development. Work commitment, and performance

PENDAHULUAN`

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peran yang sangat penting dalam proses pengembangan potensi dalam suatu organisasi, untuk merumuskan tujuan suatu organisasi sampai dengan pelaksanaannya. Dalam mewujudkan tujuan tersebut organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena tenaga kerja merupakan faktor yang turut menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja guru yang ada didalam organisasi tersebut.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen kerja. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa jangka waktu tertentu. Pengertian menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi, sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti atau diberhentikan.

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha-usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi peningkatan pelaksanaan pencapaian tujuan, efisiensi, serta memotivasi kerja yang tinggi. Dalam pengertian ini istilah pengembangan akan mencakup identik dengan pengertian pendidikan dan latihan yang berfungsi sebagai sarana peningkatan pengetahuan dan pengalaman bagi guru yang menjalankan tugas dari organisasi. Pengembangan karir salah satu faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Karir guru merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang guru di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi guru baru sampai guru tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang guru merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang guru meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Selain pengembangan karir, komitmen kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen kerja adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Komitmen kerja diperlukan sebagai salah satu indikator prestasi kerja guru. Guru dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Komitmen kerja sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" guru dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja, hal ini

disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen kerja sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Pengembangan karir dan komitmen kerja berkaitan dengan kinerja seorang guru pada sebuah instansi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu : kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berdasarkan pengamatan sementara, guru yang ada saat ini masih belum melakukan upaya maksimal dalam peningkatan kualitas diri. Hal ini berpengaruh terhadap karir dan peningkatan potensi pada diri masing-masing guru. Institusi sekolah secara rutin memberikan informasi mengenai pelatihan-pelatihan ataupun bimbingan teknis tentang peningkatan keahlian untuk guru. Bahkan, dari institusi sekolah sendiri telah memberikan anggaran tersendiri apabila gurunya akan mengambil partisipasi pada kegiatan-kegiatan terkait peningkatan kompetensi guru. Tetapi hal ini tidak cepat tanggap ditindaklanjuti oleh guru, sehingga karir

dan kompetensi yang dimilikipun tidak mengalami peningkatan. Pengembangan karir guru khususnya guru dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan sebagai berikut:

Tabel Pelatihan Guru

No	Nama Pelatihan	TAHUN					
		2019		2020		2021	
		Jumlah Guru yang Ikut	Jumlah Guru Honor yang Ikut	Jumlah Guru yang Ikut	Jumlah Guru Honor yang Ikut	Jumlah Guru yang Ikut	Jumlah Guru Honor yang Ikut
1	Pelatihan Penggunaan Teknologi atau Aplikasi Pendidikan	7	2	5	0	5	1
2	Pelatihan Kepemimpinan (Leadership)	5	1	1	0	2	0
3	Pelatihan Public Speaking	3	1	0	0	3	0
Total		15	4	6	0	10	1

Dapat dilihat dari Tabel masih banyak guru yang belum mengikuti pelatihan dari total 70 guru dimana pelatihan tersebut diselenggarakan oleh Kemendikbud baik daring maupun luring sehingga dapat mempengaruhi kapasitas guru dalam mengajar. Sementara itu, komitmen kerja yang tinggi belum tumbuh dengan baik pada diri beberapa guru yang ada saat ini. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang bekerja sampingan diluar sekolah, masih adanya guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru, masih ada guru yang datang terlambat, tidak masuk mengajar tanpa ijin, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap.

KAJIAN TEORI

Menurut Riniwati (2016) pengembangan karir berkaitan erat dengan meningkatnya keahlian pribadi masing-masing tenaga kerja, karena setiap waktu selalu ada saja perubahan yang terkadang para tenaga kerja belum bisa mempersiapkan diri, akan tetapi banyak juga para tenaga kerja yang memang sudah benar-benar siap menghadapi perubahan tersebut.

Menurut (Haryati, 2019) mendefinisikan pengembangan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi.

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2012) pengembangan karir adalah aktivitas keguruan yang membantu guru-guru merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap guru, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik daripada yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya.

Menurut Siagian (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang guru adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja.
2. Kebijakan organisasi.
3. Pembimbing dan sponsor.
4. Pendidikan.
5. Kesetiaan pada organisasi.
6. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

Pengertian komitmen kerja berkaitan dengan aspek permasalahan mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 14 Bandar Lampung, diperlukan kajian teoritis yang merupakan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggaran dasar atau kerangka pemikiran. Yaitu beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli.

Peneliti mengemukakan pendapat komitmen kerja menurut Robbins

(2011), yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengertian di atas menunjukkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Pengertian komitmen kerja menurut Luthans (2013), yaitu : Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja menurut Wibowo (2014) sebagai berikut : *Justice and support* (keadilan dan dukungan), *Shared values* (nilai bersama), *Trust* (kepercayaan), *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional), *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Menurut Sopiah, (2011:62) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Kesetiaan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *job performance* atau *actual performance*. Istilah performance sering di Indonesia-kan sebagai performa. Kinerja dapat disebut juga prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan. Menurut Rivai (2014) tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk meninjau ulang kinerja masa lalu, memperoleh data yang pasti, sistematis dan factual dalam penentuan “nilai” suatu pekerjaan, memeriksa kemampuan organisasi, memeriksa kemampuan individu karyawan, dan menyusun target masa depan. Selain itu menurut Nawawi (2013) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut : memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja, memastikan tercapainya rencana kerja yang telah disepakati, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia). Menurut Supriyanto (2015) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi : (1) pengembangan karir (2) komitmen kerja, dan (3) kinerja guru SMP Negeri 14 Bandar Lampung.

Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuesioner) kepada responden yaitu guru pada SMP Negeri 14 Bandar Lampung.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akanungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
 - b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2012) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka

dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%, 15% dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 70 guru dan sampel yang digunakan 68 guru karena Kepala Sekolah dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X₁) terhadap Kinerja (Y) SMP Negeri 14 Bandar Lampung akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:
 Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.676 ^a	.457	.448	3,67492	.457	55,475	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), x1

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,457 = 45,7%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) SMP Negeri 14 Bandar Lampung sebesar 45,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,700	3,673		2,641	.010
	X1	.723	.097	.676	7,448	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 7,448$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,66757, maka $t_{hitung} = 7,448 > t_{tabel} = 1,66757$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) SMP Negeri 14 Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan Karir (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan Karir (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y) SMP Negeri 14 Bandar Lampung adalah $Y = 9,700 + 0,723X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja SMP Negeri 14 Bandar Lampung sebesar 0,723 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Komitmen Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Komitmen Kerja terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.463 ^a	.214	.203	4,41893	.214	18,014	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), x2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,214 = 21,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 21,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Komitmen Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,458	4,133	4,707	,000
	X2	,457	,108	4,244	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,244$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,66757, maka $t_{hitung} = 4,244 > t_{tabel} = 1,66757$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) SMP Negeri 14 Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) SMP Negeri 14 Bandar Lampung.

Persamaan regresi antara variabel Komitmen Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 19,458 + 0,457X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Komitmen Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,457 point.

a. Perhitungan Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Perhitungan simultan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) secara bersama-

sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) SMP Negeri 14 Bandar Lampung melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,677 ^a	,458	,441	3,69906	,458	27,447	2	65	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja dengan Kinerja sebesar 0,681, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Berarti semakin baik Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja maka Kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja tidak baik maka Kinerja Guru SMP Negeri 14 Bandar Lampung akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,458 = 45,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja sebesar 45,8% dan sisanya sebesar 54,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Adanya Pengembangan Karir (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 14 Bandar Lampung dengan pengaruh sebesar 45,7%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja guru, yang berarti jika SMP Negeri 14 Bandar Lampung mampu meningkatkan

pengembangan karir guru akan mampu menciptakan kinerja guru. Senada dengan itu Ruky (2011) mengatakan dengan adanya pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan bahkan Dharma (2012) mengatakan terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kegiatan pelatihan yang merupakan kegiatan pengembangan karir

2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Adanya pengaruh Komitmen Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 14 Bandar Lampung dengan kontribusi pengaruh sebesar 21,4%. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen kerja dengan kinerja guru yang berarti jika SMP Negeri 14 Bandar Lampung mampu meningkatkan komitmen kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja guru. Senada dengan hal itu Mangkunegara (2013) Pawirosen Tono (2011) menyatakan bahwa pencapaian kinerja diperoleh dari indikator motivasi, dimana motivasi atau terbentuk dari komitmen kerja yang menunjukkan adanya tanggung jawab dari pegawai.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 14 Bandar Lampung dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 45,8% sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga diterima. Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai f_{hitung} antara Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja bersama-sama

terhadap Kinerja sebesar = 27,447 dan $f_{hitung} 27,447 > f_{tabel} 3,14$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja secara bersama-sama juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja. Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja berdasarkan jawaban terendah responden adalah pernyataan No 4 yaitu Pelatihan dilakukan untuk menambah pengetahuan sumber daya manusia. Setiap guru hendaknya mendapatkan pelatihan untuk menambah kapasitas dan pengalaman mereka sehingga ilmu tersebut dapat diajarkan pada saat proses pembelajaran.
2. Pada variabel Komitmen Kerja, berdasarkan jawaban terendah responden adalah pernyataan No 9 yaitu Saya saling membantu sesama rekan kerja dalam penyelesaian tugas. Guru diharapkan dapat dapat bekerja baik individu maupun bersama-sama hal ini dilakukan karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada sehingga loyalitas dan integritas guru sangat diperlukan dalam proses belajar mengajar ataupun diluar jam pelajaran.
3. Variabel kinerja guru yang perlu berdasarkan jawaban responden terendah adalah pernyataan No 10 yaitu Saya bekerja sesuai dengan tugas saya sehingga tidak perlu lagi menunggu perintah dari atasan. Guru diharapkan mempunyai inisiatif dalam bekerja dan selalu

memberikan pelajaran kepada anak murid tanpa harus menunggu perintah kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2011. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama.
- Achmad S.Ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
- Anoraga , 2011, Psikologi Manajemen, Rineka Cipta, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta : Gava Media.
- Fathurrahman Alfa. 2018. Analisis Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 13 Malang Jawa Timur).
- Fred Luthans. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Haryati, R. A. 2019. Analisis Penilaian Kinerja Guru Pada Bagian Keguruan dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Artikel Ilmiah, 3(1), 61–70. ejournal.bsi.ac.id. 45
- Hestin. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat.
- Kristanto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, BPFE.
- Mahmudi. 2012. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Prawirosentono dan Primasari. 2011. Kinerja dan Motivasi Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Riani, M. 2011. Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka.

- Riniwati, H. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2000. Mengolah Data Statistik secara Profesional. Jakarta. Elex.
- Media Komputindo
- Schermerhorn JR, Osborn RN, Bien MU, Hunt JG. 2012, „Organizational Behavior International Student Version’ John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd. 12 th edition, New Jersey, 07030.
- Soekidjan. 2011. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT Wahana Meta Riau Pekanbaru.
- Sondang P Siagian, 2013, “Manajemen Sumber Daya Manusia ” , Bumi Aksara.
- Sopiah. 2011. Komitmen Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabetta. Bandung.
- Supriyanto. 2015. Metodologi Riset Bisnis. PT. Indeks. Jakarta. 46
- Umar. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, S. S. 2006. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wibowo. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya 1
- Wolomasi A K, Werang B R, Asmaningrum H P. 2019. Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. Musamus Journal of Primary Education 2 (1).