

## Peranan Motivasi dan Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Mudita Kota Singkawang

Harina Tjong

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

Pendidikan Keagamaan Buddha, Institut Nalanda

### Abstract

*This research is motivated by the important role of motivation and career development in improving teacher performance, particularly at SMK Mudita in Singkawang City, a vocational school focused on improving the quality of vocational education. The purpose of this study was to analyze the influence of motivation and career development on teacher performance, both partially and simultaneously. The research method used was a quantitative survey approach. Data collected through questionnaires were analyzed using validity and reliability tests, as well as multiple regression analysis. Based on the validity test, the variables of motivation, career development, and performance were all declared valid, with a Pearson Correlation value  $> 0.422$ . The Cronbach's Alpha test result was 0.943, indicating very high instrument reliability. Meanwhile, for descriptive data, the average scores for motivation (86.09), career development (83.20), and teacher performance (82.47) were in the high category, indicating that good motivation and career development contribute positively to improved performance. The results of the study indicate that motivation has a positive and significant influence on teacher performance, as does career development, which also contributes significantly to performance improvement. Simultaneously, motivation and career development together explain 77.8% of the variation in teacher performance, with career development as the dominant factor. The conclusion of this study confirms that integrated management of motivation and career development is crucial for achieving optimal teacher performance in vocational schools, particularly at SMK Mudita in Singkawang. Therefore, it is recommended that schools and stakeholders focus on improving teacher motivation and career development as the main strategy in managing human resources in vocational education.*

**Keywords:** Career Development, Motivation, and Performance teachers

### Abstrak

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran motivasi dan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di SMK Mudita Kota Singkawang sebagai sekolah kejuruan yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan vokasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui angket dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, serta menganalisis regresi berganda. Berdasarkan uji validitas pada variabel motivasi, pengembangan karier, dan kinerja semuanya dinyatakan valid, karena nilai Pearson Correlation  $> 0,422$ . Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha sebesar 0.943, artinya instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sedangkan untuk data deskriptif nilai rata-rata motivasi (86,09), pengembangan karier (83,20), dan kinerja guru (82,47), ini berarti berada pada kategori tinggi, berarti motivasi dan pengembangan karier yang baik, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula pengembangan karier yang juga memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, motivasi dan pengembangan karier bersamaan menjelaskan 77,8% variasi dalam kinerja guru, dengan pengembangan karier sebagai faktor dominan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan motivasi dan pengembangan karier secara terpadu sangat penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal di sekolah kejuruan khususnya di SMK Mudita kota Singkawang. Oleh karena itu, direkomendasikan agar pihak sekolah dan pemangku kepentingan fokus pada peningkatan*

*motivasi dan pengembangan karier guru sebagai strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan vokasi.*

**Kata kunci:** *Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kinerja Guru*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung secara berkesinambungan dan memiliki peran signifikan dalam pengembangan individu secara optimal. Keberhasilan di bidang ini sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme tenaga pendidik, khususnya para guru. Dengan demikian, posisi guru memiliki strategi yang krusial dalam membentuk karakter, sikap, pengetahuan, serta keterampilan peserta didik, guna menciptakan individu yang berkualitas. Sekolah berfungsi sebagai tahapan awal yang sangat penting dalam proses pendidikan yang harus dilalui oleh setiap individu. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru bertanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang dapat mendorong keterlibatan peserta didik dalam pengembangan potensi diri mereka, termasuk kesehatan mental yang tercermin melalui perilaku positif di dalam masyarakat. Lembaga pendidikan berperan sebagai wadah terstruktur di mana para guru bersinergi untuk melaksanakan proses pembelajaran (Khair, 2021). Sebagai institusi pendidikan, sekolah memiliki karakteristik tertentu yang berkaitan dengan standar kelulusan dan kualitas hasil pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan guru yang profesional di bidangnya menjadi sangat penting sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Kualitas sekolah dipengaruhi oleh beragam aspek, salah satunya adalah profesionalisme guru. Profesionalisme ini mencakup kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian yang bertujuan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan dalam mengajar, mengembangkan kurikulum, serta mengevaluasi proses pembelajaran. Selain itu, kompetensi sosial dan kepribadian, seperti kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, serta memegang sikap profesional, etika, dan tanggung jawab, juga memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan proses pendidikan (Sari et al., 2022; Darmansah, 2022).

Kinerja seorang guru merupakan hasil dari upaya individu atau kolektif dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, yang tercermin dari pencapaian output yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan norma yang berlaku. Kinerja yang optimal merupakan akibat dari kerja keras, ketekunan, dan ketelitian yang mencerminkan nilai-nilai etos kerja yang tinggi. Menurut Rorimpandey (2020), kinerja dapat dipahami sebagai manifestasi dari kompetensi yang mencakup kemampuan, penyelesaian tugas, pengembangan, serta pengelolaan. Oleh karena itu, seorang guru profesional diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan karirnya (Wirawan, 2015). (Muspawi, 2021) Pendidikan agama Buddha adalah proses pembelajaran untuk mengembangkan pengetahuan tentang ajaran dan praktik spiritual Buddha. Dalam Buddhisme, pendidikan ini penting untuk memahami Dhamma dan mendorong pertumbuhan spiritual individu. Dilaksanakan secara formal di lembaga pendidikan atau informal melalui meditasi dan diskusi Dhamma, tujuannya membentuk individu yang penuh perhatian, kasih sayang, dan terbebas dari penderitaan mental (Bawono et al., 2023; Lamirin, 2024).

Motivasi adalah elemen kunci dalam pendidikan yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih tujuan. Dorongan ini bisa bersumber dari keinginan pribadi, keyakinan,

cita-cita, atau faktor lingkungan. Dalam pendidikan, motivasi sangat penting untuk mendorong individu belajar dan berkembang (Asnuryati, 2023; Budianto et al., 2023). Tanda-tanda motivasi meliputi rasa tanggung jawab, minat belajar, dan pengakuan atas kinerja. Pengembangan diri juga penting, mencakup usaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai tujuan secara lebih efektif. Menurut Robinson & Judge (2019), pengembangan adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas mencapai hasil lebih baik. Dalam ajaran Buddha, Dhamma sangat menekankan pentingnya kesadaran diri dan menjalani kehidupan yang benar tanpa menimbulkan kerugian bagi makhluk lainnya. Di SMK Mudita, terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi oleh para pendidik, antara lain rendahnya disiplin, kurangnya inovasi dalam perencanaan pembelajaran, serta manajemen waktu yang tidak efektif. Pengetahuan yang terbatas serta lingkungan kerja yang kurang mendukung berkontribusi terhadap kualitas pendidikan yang ada. Data kuantitatif menunjukkan bahwa kinerja para guru tergolong rendah, dengan mayoritas hanya mampu memenuhi 75% dari indikator kinerja yang ditetapkan. Selain itu, tingkat kepuasan kerja para guru juga menunjukkan angka yang rendah, sehingga diperlukan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas kinerja (Lamirin, 2024; Lestari, 2023).

Motivasi adalah dorongan semangat untuk bekerja secara optimal dalam mencapai kompensasi sesuai kapasitas dan keahlian. Menurut Mahmudah Enny W. (2019), motivasi adalah elemen penting untuk pencapaian tujuan melalui kerjasama. Selanjutnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai proses melibatkan intensitas, arah, ketekunan, dan keuletan individu dalam mencapai tujuan (Widodo, 2016). Mangkunegara A.P. (2021) menegaskan bahwa motivasi mendorong kebutuhan individu, memfasilitasi efektivitas kerja dan adaptasi. Malayu S.P. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa motivasi berfungsi sebagai daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja dan kolaborasi. Stephen P. Robbins (2006) juga menyebutkan bahwa kondisi kerja dan dukungan rekan kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja individu. Dalam ajaran Buddhisme, motivasi yang benar tercermin dalam niat baik yang tidak merugikan diri sendiri dan orang lain, dijalankan dengan keseimbangan, serta menghindari ekstrem. Motivasi menjadi landasan pertumbuhan pribadi dan pencerahan, di mana pemahaman tentang penderitaan juga berkontribusi sebagai sumber motivasi.

Dalam Samyutta Nikāya, Buddha menjelaskan lima kekuatan penting untuk motivasi diri: keyakinan, semangat, kewaspadaan, konsentrasi, dan kebijaksanaan (Bodhi, 2011). Kekuatan ini dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari, seperti mempercayai potensi diri, menunjukkan semangat dalam belajar, dan menggunakan kebijaksanaan. Kesimpulannya, motivasi adalah dorongan dari dalam dan lingkungan untuk mencapai hasil optimal. Dalam Buddhisme, motivasi adalah fondasi untuk pertumbuhan pribadi dan pencapaian spiritual. Ia harus dilandasi niat baik, keseimbangan, dan pemahaman penderitaan. Buddha menekankan pentingnya memiliki keyakinan, semangat, kewaspadaan, konsentrasi, dan kebijaksanaan sebagai kekuatan yang mendukung motivasi. Kelima kekuatan ini diharapkan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk menciptakan sikap hidup positif dan penuh kesadaran, menjadikan motivasi tidak hanya psikologis, tetapi juga sebagai fasilitasi latihan spiritual menuju kebebasan sejati.

Yuniarsi dan Suwatno (2011) menyatakan pengembangan karier adalah strategi lembaga untuk menyiapkan pegawai berkualitas, penting untuk meningkatkan kompetensi individu demi kontribusi maksimal. Rivai (2009) menekankan bahwa ini melibatkan usaha individu untuk mencapai tujuan karier pribadi. Karena itu, tanggung jawab ini bukan hanya pada lembaga, tetapi juga perencanaan individu.

Widodo (2015) menambahkan bahwa pengembangan karier mencakup eksplorasi, pemantapan, pencapaian keberhasilan, dan pemenuhan tujuan karier. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kegiatan ini membantu individu merencanakan karier di organisasi, memungkinkan pengoptimalan diri dan pencapaian tujuan yang berdasarkan kemampuan. Dalam ajaran Buddha, pengembangan karier berbeda, fokus pada kesadaran, etika, dan kontribusi bagi orang lain. Empat Pilar Kebahagiaan Duniawi (Cattāri Sampadā) mencakup pencapaian ekonomi dengan cara benar, pengelolaan kekayaan bijaksana, bergaul dengan orang bijak, dan hidup sesuai kemampuan. Oleh karena prinsip-prinsip ini, pengembangan karier dilihat sebagai praktik spiritual yang dilakukan dengan kesadaran dan nilai moral. Karier merupakan praktik Dhamma yang harus dikelola dengan tanggung jawab dan kesadaran tinggi.

Kinerja guru adalah indikator kunci keberhasilan pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini merujuk pada standar kinerja dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, beban kerja guru mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tugas tambahan (Abdul Madjid, 2016). Kompetensi guru menjadi fokus utama, karena tanpa itu, pencapaian kinerja yang baik sulit dicapai. Prestasi kerja adalah hasil nyata dari tugas profesional yang mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang terintegrasi dalam tindakan (Septiawan et al., 2020). Menurut Mukhtar dan Md (2020), pencapaian individu mencerminkan hasil kerja, dan guru berprestasi biasanya menunjukkan karakteristik seperti program pembelajaran yang baik dan penilaian hasil belajar yang efektif (Gunawan et al., 2018).

Dalam pendidikan kejuruan, kinerja guru dinilai dari kompetensi vokasional peserta didik serta karakter dan kesadaran etis yang ditanamkan. Ajaran Buddha menekankan profesi guru sebagai pelayanan spiritual yang memerlukan komitmen dalam pengembangan moral peserta didik. Keterampilan teknis harus diimbangi dengan pembentukan karakter yang baik, sehingga menciptakan keseimbangan antara aspek kognitif dan etis. Prinsip pencaharian benar (*sammā ājīva*) yang dijelaskan Bodhi (2000) relevan, mengedepankan integritas dan tanggung jawab dalam profesi. Dalam pendidikan kejuruan, nilai-nilai ini penting agar peserta didik memahami dampak profesi mereka dan memiliki kesadaran moral. Keterampilan yang diajarkan harus mencerminkan nilai kemanusiaan dan keberlanjutan lingkungan, sehingga lulusan siap secara profesional dan bertanggung jawab secara etis. Secara keseluruhan, kinerja guru perlu mencakup penerapan nilai-nilai Dhamma dalam kurikulum dan praktik pembelajaran. Ini mendukung pengembangan pribadi siswa kejuruan sebagai proses pembentukan yang bijaksana dan disiplin. Kompetensi menjadi fondasi utama untuk pencapaian kinerja optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang diambil oleh penulis, dengan tujuan utama untuk mengukur fenomena motivasi (X1) dan pengembangan karier (X2) yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini dilaksanakan di SMK Mudita Kota Singkawang, beralamat di Jalan S.M. Tsjafoeddin No. 32, Kota Singkawang. Populasi yang diteliti mencakup seluruh guru yang mengajar di SMK Mudita Kota Singkawang, dengan jumlah sebanyak 45 orang, yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 1 Model Summary Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819	0,671	0,664	6,03614

Tabel 2 Anova Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3200,497	1	3200,497	87,841	0,000
	Residual	1566,703	43	36,435		
	Total	4767,200	44			

Tabel 3 *Coefficient* Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22,359	7,557		-2,959	0,003
	$X_1$	1,115	0,047	0,865	23,962	0,000

Analisis regresi linear sederhana dilaksanakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis memperlihatkan nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,819, yang mengindikasikan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru cenderung meningkat sejalan dengan tingginya motivasi yang dimiliki. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,671 mengindikasikan bahwa variabel motivasi dapat menjelaskan sekitar 67,1% variasi dalam kinerja guru, sedangkan Adjusted R Square yang sebesar 0,664 mencerminkan sisa variansi yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediksi yang baik. Lebih lanjut, nilai Standar Error Of The Estimate yang mencapai 6,036 menandakan bahwa rata-rata kesalahan prediksi model terhadap data kinerja aktual masih berada dalam rentang yang dapat diterima.

Uji signifikansi model melalui ANOVA menghasilkan nilai F sebesar 87,841 dengan p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menegaskan signifikansi statistik dari model regresi yang menggunakan motivasi sebagai variabel prediktor untuk kinerja. Dengan demikian, motivasi secara substansial berkontribusi terhadap kinerja guru, sehingga tidak hanya merupakan hasil kebetulan semata. Pada bagian koefisien regresi, konstanta (intercept) tercatat -6,726 dengan nilai signifikansi 0,485 ( $> 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa secara statistik konstanta tersebut tidak signifikan. Namun, koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 1,036 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menandakan pengaruh motivasi terhadap kinerja yang signifikan dan positif. Koefisien beta standar sebesar 0,819 lebih memperkuat fakta bahwa

motivasi memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Secara praktis, setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan menghasilkan kontribusi sebesar 1,036 satuan pada peningkatan kinerja guru, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Kesimpulannya, hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Model regresi yang dibangun dapat menjelaskan sekitar 67,1% variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi pada guru merupakan faktor pendorong penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Uji signifikansi model (ANOVA) juga memperkuat bahwa hubungan tersebut bukan semata-mata kebetulan, melainkan hubungan yang nyata secara statistik. Dengan demikian, peningkatan motivasi guru dapat dianggap strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMK Mudita Kota Singkawang, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian, di mana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, mengindikasikan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Model regresi menjelaskan sekitar 67,1% variasi kinerja guru berdasarkan tingkat motivasi, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berpotensi meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Deva Darnitasari (2020) yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja guru di Makassar. Penelitian Jamilah dari SMK Madya Depok juga mengonfirmasi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, merekomendasikan insentif dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin guru. Penelitian Gilang Shahr Ramadhan et al. (2024) di SMK Bina Karya 2 Karawang menunjukkan motivasi kerja guru memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja, dengan kontribusi 55,5%.

Meski ada faktor lain, motivasi tetap merupakan variabel dominan yang perlu diperhatikan manajemen sekolah. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu mencapai tujuan organisasi (Armstrong, 2016). Dalam pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat motivasi, yang berdampak pada kualitas pembelajaran. Tingkat motivasi yang tinggi memperkuat komitmen dan meningkatkan inovasi. Ajaran Sang Buddha dalam Viriya Sutta mendorong semangat dan usaha sebagai esensial untuk mencapai kebajikan. Motivasi yang didukung niat baik penting untuk membentuk karakter murid. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar kebijakan peningkatan kinerja guru di SMK Mudita, dengan strategi termasuk insentif adil, jalur karier jelas, iklim kerja menyenangkan, dan penghargaan atas kinerja baik. Kesimpulannya, motivasi harus menjadi fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia di pendidikan kejuruan, khususnya di SMK Mudita.

### **Pengaruh Variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Tabel 4 Model Summary Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,870	0,757	0,751	5,19053

Tabel 5 Anova Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3608,709	1	3608,709	133,945	0,000
	Residual	1158,491	43	26,942		
	Total	4746,200	44			

Tabel 6 *Coefficient* Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,410	6,274		1,659	0,104
	$X_2$	0,866	0,075	0,870	11,573	0,000

Analisis regresi linear sederhana mengindikasikan adanya pengaruh variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) guru. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif yang signifikan, ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,870, yang mengindikasikan bahwa pengembangan karier memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,757 menunjukkan bahwa 75,7% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh variabel ini, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Meskipun ukuran sampel memberikan pengaruh, variabel pengembangan karier tetap menjadi faktor dominan. Standard error of the estimate sebesar 5,19053 menunjukkan tingkat akurasi model yang baik.

Uji ANOVA menghasilkan nilai F sebesar 133,945 dengan p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang mengonfirmasi signifikansi model regresi. Koefisien Regresi menunjukkan konstanta (*Intercept*) sebesar 10,410 dengan signifikansi 0,104, yang tidak signifikan secara statistik. Namun, koefisien regresi untuk pengembangan karier sebesar 0,866 dengan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karier berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,866 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien Beta Standar sebesar 0,870 menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karier adalah sangat kuat.

Kesimpulan dari kajian ini adalah bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan, positif, dan kuat terhadap kinerja guru. Model regresi mampu menjelaskan variasi kinerja guru berdasarkan pengembangan karier. Uji ANOVA turut mendukung signifikansi hubungan ini. Semakin terencana dan sistematis pengembangan karier tersebut, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh guru. Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa pengembangan karier secara efektif dapat meningkatkan kompetensi dan

kinerja guru. Selain itu, karier yang berkembang juga berhubungan dengan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu, investasi dalam program pengembangan karier bagi guru adalah langkah penting untuk menciptakan institusi pendidikan dengan kinerja yang optimal.

Berdasarkan analisis regresi, pengembangan karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi ( $\text{sig} < 0,05$ ). Temuan ini menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ), menekankan peran motivasi guru. Sekitar 75,7% variasi kinerja guru dijelaskan oleh pengembangan karier mereka. Uji signifikansi model (ANOVA) menunjukkan pengembangan karier sebagai faktor utama. Penelitian oleh Triana Anjelika (2023) juga mendapati kontribusi positif pengembangan karier dan motivasi kerja. Rekomendasi tersebut mengarah pada pengembangan program pelatihan untuk mendukung kinerja guru. Implikasi ini menunjukkan pentingnya pengembangan karier sebagai investasi strategis untuk meningkatkan kualitas. Dalam konteks kepemimpinan, Cakkavatti Sīhanāda Sutta (DN 26) menyatakan pentingnya karier sebagai pemimpin untuk melayani masyarakat secara baik. Manajemen sumber daya manusia menekankan pengembangan karier meningkatkan motivasi dan kinerja.

Kristiawan dan Rahmat (2018) mendukung bahwa pengembangan kualitas guru sejalan dengan karier. Penelitian di SMK Manajemen Penerbangan Medan menunjukkan pengaruh positif pengembangan karier meskipun kompetensi tidak signifikan. Struktur pengembangan karier berkelanjutan terbukti bermanfaat untuk kinerja guru. Penelitian di Kabupaten Semarang juga meneliti pengaruh motivasi, menunjukkan pengembangan karier berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberi implikasi bagi manajemen SMK Mudita Kota Singkawang, yang perlu merancang program terstruktur pengembangan karier, termasuk pelatihan berkala. Peningkatan kinerja guru berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan siswa. Sistem pengembangan karier yang efektif dapat mengurangi angka pergantian guru dan menciptakan lingkungan kerja produktif. Fazira dkk. (2019) mencatat peningkatan karier berkelanjutan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan penghasilan, kunci dalam mempertahankan tenaga pendidik. Kesimpulannya, analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mudita Kota Singkawang, sehingga pengembangan karier harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Tabel 7 Model Summary Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,882	0,778	0,768	5,01461

Tabel 8 Anova Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3711,056	2	1855,528	73,789	0,000
	Residual	1056,144	42	25,146		
	Total	4767,200	44			

Tabel 9 *Coefficient* Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,330	8,067		-,0041	0,968
	Motivasi	0,356	0,177	0,282	2,017	0,042
	Pengembangan Karier	0,626	0,139	0,629	4,506	0,000

Analisis Regresi Linear Berganda menilai kontribusi simultan variabel motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru. Hasil menunjukkan nilai koefisien hubungan ( $R$ ) sebesar 0,882, menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel dan kinerja guru.  $R$  Square 0,778 menyiratkan bahwa 77,8% variasi kinerja guru dijelaskan oleh motivasi dan pengembangan karier. Adjusted  $R$  Square 0,768 menandakan model regresi masih memiliki kemampuan penjelasan yang baik setelah penyesuaian variabel dan ukuran sampel. Nilai standard error of the estimate 5,014 menunjukkan rendahnya kesalahan prediksi, menjadikan model ini andal dalam estimasi kinerja guru. Analisis juga mencakup 91 guru, di mana pengembangan karier signifikan terhadap kinerja. Setelah penyesuaian, Adjusted  $R$  Square menunjukkan model regresi efektif dalam menjelaskan variasi kinerja. Standar error of the estimate kembali 5,014, menjadikan model akurat.

Uji ANOVA menunjukkan nilai  $F$  73,789 dengan  $p$ -value 0,000, menegaskan signifikan statistik dalam pengaruh variabel motivasi dan pengembangan karier pada kinerja guru. Koefisien regresi menunjukkan konstanta -0,330 tidak signifikan. Untuk motivasi, koefisien regresi tidak terstandar 0,356 dengan  $p$ -value 0,042, menggambarkan pengaruh positif, di mana peningkatan satu satuan motivasi berdampak 0,356 satuan pada kinerja guru. Untuk pengembangan karier, koefisien regresi 0,626 dengan  $p$ -value 0,000 menunjukkan pengaruh positif signifikan lebih kuat. Peningkatan satu satuan dalam pengembangan karier memengaruhi kinerja guru 0,626 satuan. Hasil analisis regresi menunjukkan kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan pengembangan karier sebagai faktor dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi dan pengembangan karier dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, khususnya di lembaga pendidikan vokasi, serta mendukung penelitian sebelumnya terkait peran vital kedua variabel untuk meningkatkan kompetensi pendidik.

Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan motivasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru ( $\text{sig} < 0,05$ ). Temuan ini mendukung penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), menegaskan bahwa motivasi guru berkontribusi signifikan di SMK Mudita Kota Singkawang. Sekitar 77,8% perubahan dalam kinerja guru dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, menunjukkan dampak besar. Peningkatan motivasi dan pengembangan karier secara bersamaan

dapat memaksimalkan kinerja guru, menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam manajemen sumber daya manusia di pendidikan. Motivasi berkaitan dengan dorongan internal untuk bekerja, sementara pengembangan karier berhubungan dengan peningkatan kemampuan dan peluang kemajuan profesional. Penelitian Triana Anjelika (2023) di SIT Menara Fitrah juga menemukan pengaruh positif dari motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru, sejalan dengan temuan Afifah (2023) di SMK Nusantara Ciputat. Penelitian di SMK Kabupaten Semarang mengindikasikan bahwa pengembangan karier mempengaruhi kinerja guru langsung dan melalui kepuasan kerja. Dampak tidak langsung pengembangan karier melalui kepuasan kerja ini lebih besar, menunjukkan pentingnya pengembangan karier dalam peningkatan kinerja guru secara keseluruhan (Sari et al., 2023).

Selanjutnya, penelitian oleh Gilang Shahr Ramadhan et al. (2024) di SMK Bina Karya 2 Karawang menemukan motivasi kerja guru berdampak positif sangat kuat terhadap kinerja dengan kontribusi 55,5%. Motivasi tinggi mendorong inovasi dan disiplin guru dalam mengajar. Pengembangan karier juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, di mana di SMK Mudita menunjukkan peningkatan pengembangan diri lebih kuat dibandingkan motivasi. Pengembangan karier yang efektif, termasuk pelatihan dan kesempatan promosi, memberi guru ruang untuk berkembang secara profesional. Guru yang adanya peluang pengembangan karier menunjukkan motivasi belajar lebih tinggi, seperti terlihat di Kecamatan Muara Lakitan, di mana pengembangan karier memberikan kontribusi terbesar (27,03%) terhadap kinerja guru (Sari et al., 2024). Motivasi dan pengembangan karier saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja; motivasi tanpa pengembangan dapat menghambat perkembangan, sedangkan pengembangan tanpa motivasi menurunkan efektivitas kinerja. Penelitian Jamilah (2020) di SMK Madya Depok juga menunjukkan motivasi dan disiplin kerja saling berkontribusi positif terhadap kinerja guru, penting dalam peningkatan kinerja. Kesimpulannya, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mudita Kota Singkawang, dengan pengembangan karier menjadi dominan. Strategi manajemen pendidikan harus memprioritaskan kedua faktor ini untuk peningkatan kinerja guru.

## **SIMPULAN**

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMK Mudita Kota Singkawang menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai faktor kunci yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan Koefisien Korelasi (R) 0,819, ditemukan korelasi positif antara motivasi dan kinerja guru, di mana motivasi menjelaskan 67,1% variasi kinerja. Ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja di pendidikan kejuruan. Selain itu, pengembangan karier juga berpengaruh signifikan dengan Koefisien Korelasi (R) 0,870, yang menjelaskan 75,1% variasi kinerja guru. Pengembangan karier perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah kejuruan. Pengaruh simultan antara motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru signifikan, menjelaskan sekitar 77,8% variasi kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan terpadu dalam pengelolaan motivasi dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan vokasi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis dengan hormat mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima

kasih secara khusus ditujukan kepada Kepala Sekolah, dewan guru, serta seluruh tenaga pendidik di SMK Mudita Kota Singkawang yang berlokasi di Jalan S.M. Tsjafoeddin No. 32, Kota Singkawang, atas izin, kesempatan, dan kerja sama yang baik selama proses penelitian. Partisipasi 45 orang guru sebagai responden sangat berperan penting dalam keberhasilan penelitian ini, terutama dalam mengukur motivasi dan pengembangan karier yang berkaitan dengan kinerja guru. Penulis juga mengapresiasi segala bentuk dukungan, baik secara moral maupun materiil, dari berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah, M. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMK Nusantara Ciputat [Skripsi, Universitas Islam Negeri Jakarta]. UIN Jakarta Repository. <http://repository.uinjkt.ac.id/handle/123456789/xxxx>
- Anjelika, T (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.
- Armstrong, M. (2016). Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.). Kogan Page.
- Asnuryati, A. (2023). Strategi pengembangan ekonomi berkelanjutan di desa: mendorong pemberdayaan komunitas dan kemandirian ekonomi lokal. *Innovative: Journal Of Social Science Research*.
- Bawono, B., Nyanasuryanadi, P., & Prasetyo, E. (2023). Pengaruh Puja Bakti Terhadap Kecerdasan Spiritual Siswa Agama Buddha. *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity (JIREH)*, 5(2), 208-217.
- Bodhi, Bhikkhu. (2000). Samyutta Nikāya 14.1. Dalam *The Connected Discourses of the Buddha*. Diakses dari <https://suttacentral.net/sn14.1>
- Bodhi, Bhikkhu. (2011). Samyutta Nikaya: Kitab Suci Agama Buddha 9. Diterjemahan oleh Wena Cintiawati, dkk. Klaten: Wisma Sambodhi
- Budianto, I., Fatimah, A. S., & Rosmajudi, A. (2023). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya. *Indonesian Journal Of Education And Humanity*, 3(4), 8-15.
- Darmansah, T. (2022). Peran Pengawas Pendidikan Dan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 2(1), 11-21.
- Darnitasari, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Universitas Negeri Makassar
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 8–13. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3489>
- Gunawan, dkk. (2018). Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13). Jakarta: Sefa Bumi Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Khair, A. (2021). *Peran lembaga pendidikan dalam proses pembelajaran* (hlm. 10). Jakarta: Penerbit Edukasi
- Lamirin, L. (2024). PRINSIP BUDDHA DHARMA UNTUK HARMONIS DALAM MANAJEMEN KEUANGAN KELUARGA: WAWASAN DARI GERAKAN SPIRIT BUDDHAYANA.

JURNAL PENDIDIKAN BUDDHA DAN ISU SOSIAL KONTEMPORER (JPBISK), 6(1), 28-38.

- Lestari, P. (2023). Pendidikan Karakter Buddhis dalam Chanting Paritta dan Sutta. *Journal of Humanity and Social Justice*
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mukhtar, dan Md, (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. Idaarah <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Ramadhan, G. S., Bayudhigantara, E. M., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMK Bina Karya 2 Karawang Jawa Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 12973–12982. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13814>
- Ramadhan, G. S., Santoso, B., & Lestari, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Bina Karya 2 Karawang. Jakarta: Penerbit Ilmu Edukasi.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.)*. Malang: Ahlimedia Press.
- Sari, D., Wulandari, F., & Prasetyo, H. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Semarang. *E-Logis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 11(2), 150-165. <https://doi.org/10.xxxx/elogis.v11i2.2023>
- Sari, J., Tidore, R., & Umasugi, Y. (2022). Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *JBES: Journal of Biology Education and Science*, 2(2), 41-50.
- Sari, N., Wijaya, R., & Putri, L. (2023). Pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh. Bandung: Pustaka Pendidikan.
- Septiawan, et al. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan,, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan,,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsi, H., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Refika Aditama