



Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir guru

Ivan Pratama & Lina Noersanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

ABSTRACT

Purpose: This research investigates the impact of work discipline, work motivation, and competence on career development among teachers at two junior high schools in Jakarta.

Methods: This study utilizes an associative research design with a quantitative approach, focusing on a sample of 87 teachers from the selected schools. Data were collected through questionnaires distributed via Google Forms, employing a Likert scale for measurement.

Findings: The analysis involved coefficient of determination and hypothesis testing using t-tests and f-tests, with data processed using SPSS version 26. The findings reveal that while work discipline does not significantly influence teacher career development, work motivation and competence positively affect it. Collectively, these factors contribute to the overall career development of teachers.

Practical implications: The results suggest that school administrators should prioritize enhancing work motivation and competence among teachers to foster their career development. Implementing targeted professional development programs and motivational initiatives can create a more supportive environment that encourages teachers to advance in their careers, ultimately benefiting the educational institution and its students.

Keywords: *Work discipline, work motivation, competence, teacher career development*

Article Information:

Received 11/8/2024 / Revised 12/11/2024 / Accepted 12/18/2024 / Online First 1/20/2025

Corresponding author:

Nama penulis. Email: pratamaivan24@gmail.com

Extended author information available on the last page of the article



© The Author(s) 2025. Published by Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. The terms on which this article has been published allow the posting of the Accepted Manuscript in a repository by the author(s) or with their consent.

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap pengembangan karier guru di dua SMP di Jakarta.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada sampel 87 guru dari sekolah terpilih. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan melalui Google Forms, dengan menggunakan skala Likert untuk pengukuran.

Hasil: Analisis melibatkan koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f, dengan data diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier guru, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadapnya. Secara kolektif, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap pengembangan karier guru secara keseluruhan.

Implikasi praktis: Hasil penelitian menunjukkan bahwa administrator sekolah harus memprioritaskan peningkatan motivasi kerja dan kompetensi di kalangan guru untuk mendorong pengembangan karier mereka. Menerapkan program pengembangan profesional yang terarah dan inisiatif motivasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung yang mendorong guru untuk maju dalam karier mereka, yang pada akhirnya menguntungkan lembaga pendidikan dan siswanya.

Kata Kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi, pengembangan karir guru

1. Pendahuluan

Dalam mengelola sekolah, guru merupakan salah satu pelaku dunia pendidikan yang harus berperan aktif dan memposisikan diri sebagai tenaga profesional guna memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam situasi ini, pengajar berfungsi baik sebagai guru yang menyampaikan ilmu pengetahuan maupun sebagai pendidik yang menyampaikan cita-cita, sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan menuntut siswa untuk belajar. Memastikan tenaga pengajar yang memadai dan guru yang berkualitas akan meningkatkan hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, guru harus berperilaku profesional dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menghasilkan guru yang profesional, pemerintah telah memberlakukan undang-undang tentang syarat menjadi guru. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru harus memiliki gelar akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mencapai sasaran pendidikan nasional. Namun, sangat sedikit pendidik yang menindaklanjuti standar yang diperlukan.

Guru mempunyai peranan penting upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Keterampilan guru merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan sekolah. Keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat diukur dari pengembangan karir guru. Karir guru adalah serangkaian peristiwa atau perilaku yang berpautan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang guru sejak ia bergabung dalam suatu organisasi hingga menjadi guru baru hingga pengajarnya pensiun, diberhentikan, atau meninggal dunia. Pengembangan karir guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan; Namun implementasinya di lapangan bergantung pada beberapa faktor yang saling mempengaruhi dan saling berkaitan, seperti kedisiplinan, motivasi, dan kompetensi.

Beberapa rekomendasi dapat dilakukan untuk meningkatkan pengembangan karir dan kinerja guru, antara lain peningkatan kompetensi guru, profesional, kepribadian, dan sosial, serta penyediaan buku saku guru di bidang kompetensi, pelatihan teknis, lokakarya. , dan pelatihan (Imadudin, 2019). Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang baik dan signifikan antara fungsi kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir (Wasono, 2019). Dengan menggunakan pendekatan VAF, temuan uji motivasi kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh sebesar 23,03% terhadap pertumbuhan karir (Priyono dan Rahayu, 2019). Temuan studi ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat memitigasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Seorang guru yang kompeten akan mudah untuk memajukan karirnya, yang akan mempengaruhi kinerjanya (Novi Wardhani dan Wijaya, 2020)

Penelitian yang lebih baru menemukan bahwa budaya kerja yang baik mengarah pada kemajuan karir yang makin besar; Kompetensi mempunyai dampak positif langsung terhadap budaya kerja (Jubaedah, Suryadi, dan Santosa, 2021). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kerja profesional dan kompetensi ASN berpengaruh besar terhadap pengembangan karir guru ASN (Borman, R. , 2022). Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai dampak terhadap karir guru. Hasilnya diperoleh dari Rh (Marsadina, 2022). Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin guru mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir guru sekolah dasar (Ngadimin, 2023).

Selain adanya perbedaan wilayah penelitian yang kemungkinan memberikan hasil berbeda karena adanya perbedaan nilai budaya, penelitian yang mencoba menjelaskan perbedaan perilaku disiplin kerja berdasarkan jenjang karir yang masih menjadi perdebatan. Beberapa penelitian dan teori menunjukkan bahwa bahwa pengembangan karir guru di sekolah menengah juga dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Hal ini memberikan makna bahwa kedisiplinan juga mempunyai peranan yang signifikan (Ngadimin dan Wuradji, 2023; Priyono dan Rahayu, 2019). Menurut pemikiran ini, kedisiplinan dianggap lebih penting dalam jenjang karir kedepannya. Konsekuensinya adalah yang apabila diabaikan atau dilanggar akan mengakibatkan tindakan disipliner. Oleh karena itu, setiap pelanggaran yang dilakukan oleh PNS akan dikenakan sanksi atau hukuman. Berbeda dengan penelitian tersebut, Marsadina (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai dampak terhadap karir guru. Karena adanya perbedaan tersebut maka perlu dilakukan pengujian ulang untuk mengklarifikasi hubungan disiplin kerja terhadap pengembangan karir.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir, penelitian ini dapat berkontribusi untuk menutupi gap perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Dari isi praktis, penelitian ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi guru di Indonesia untuk fokus pada jenjang karir di tempat kerja secara lebih efektif.

2. Teori dan Hipotesis

Disiplin kerja yaitu perilaku individu yang berdasar pada aturan dan tata cara, tepatnya perilaku, sikap, dan tindakan berdasar aturan tertulis atau tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2019). Disiplin adalah modal yang dibutuhkan untuk menggapai tujuan yang diharapkan; Dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena lingkungan

yang disiplin memungkinkan suatu perusahaan atau organisasi dapat menjalankan program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

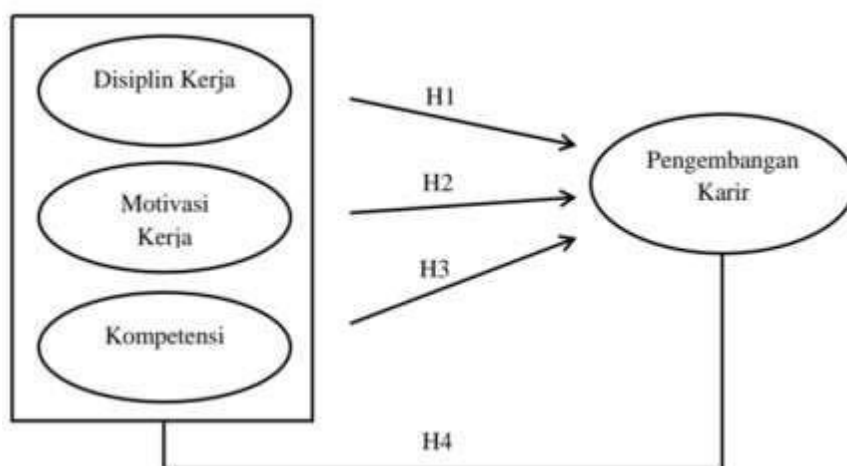
Pranitasari dan Maulana (2021) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kegigihan dan semangat dalam melakukan suatu kegiatan, baik dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran - sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Pranitasari et al. 2018).

Kompetensi adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Meita et al. 2020).

Pengembangan karir menurut Febrianti (2020) adalah suatu gerakan dengan mempersiapkan diri dan mengkreasikan diri untuk mencapai jalan karir yang telah ditetapkan. Demikian pula, pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dapat membantu perwakilan dalam mempersiapkan pekerjaan di masa depan, sehingga peningkatan diri yang paling ekstrem diperlukan untuk pekerja yang bersangkutan dan kemajuan organisasi (Sitohang, 2019).

Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini dapat dikembangkan kerangka konseptual berupa paradigma berdasarkan gambaran korelasi antar variabel penelitian. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: *Penelitian (2024)*

Kerangka konseptual ini menjelaskan pengaruh langsung faktor-faktor yang dikaji terhadap hipotesis yang akan diuji dalam pengkajian ini. Di dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap pengembangan karir guru, terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap pengembangan karir guru dan terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap pengembangan karir guru.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari metode kuantitatif ini adalah pertama-tama menghasilkan gambaran sistematis tentang fakta dan karakteristik topik yang diteliti, lalu kemudian mengintegrasikan korelasi antar variabel yang digunakan. Menurut Sugiono (2019:16-17) berdasarkan positifisme, metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument kajian, dan menganalisis data kuantitatif untuk mengevaluasi hipotesis. Penelitian ini bermaksud untuk menilai hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dasar dan regresi berganda. Melalui analisa statistic ini bahwa akan diketahui pengaruh variabel pengaruh Disiplin Kerja(X1), variabel Motivasi Kerja(X2) dan variabel Kompetensi(X3) terhadap variabel Y Pengembangan Karir guru SMPN 44 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta sehingga sampai pada kesimpulan yang akan memperjelas variabel yang diteliti.

3.1. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2022:130) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu guru SMPN 44 Jakarta yang berjumlah 42 orang responden dan guru SMPN 74 Jakarta berjumlah 45 orang responden, total keseluruhan menjadi 87 responden. Menurut Sugiyono (2019) Ketika setiap anggota populasi dijadikan sampel, digunakan pendekatan pemilihan sampel yang disebut sampling jenuh. Strategi pengambilan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni melibatkan pengambilan sampel seluruh populasi.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Unit kajian dalam pengkajian ini dibagi menjadi dua bagian. Untuk memperoleh data objek dapat dilihat melalui hasil pengisian kuesioner. Ini tentang bagaimana mengumpulkan data tentang elemen-elemen kunci keberhasilan studi. Sumber primer dan sekunder digunakan untuk mendapatkan informasi untuk penelitian ini. Data Primer, pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari tanggapan kuisisioner yang dikirimkan untuk seluruh responden. Untuk mendapatkan informasi tentang pendapatan dan tindakan responden terhadap pertanyaan peneliti, berbagai pertanyaan penelitian diajukan kepada mereka selama survey. Skala Likert digunakan untuk melaksamam survey ini. Data Sekunder, yaitu informasi yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dari sumber yang berhubungan dengan penelitian seperti dokumen dan buku.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Responden

Berikut sumber data yang dikumpulkan pada saat observasi dan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 87 responden. Pada penelitian ini menggunakan seorang guru di SMPN 44

dan SMPN 74 Jakarta. Peneliti memisahkan tanggapan menjadi tiga kriteria, antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil kriteria ketiga responden penelitian ini:

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	26,4%
Perempuan	64	73,6%
Total	87	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan data identitas jenis kelamin, dapat dilihat bahwa deskripsi guru di SMPN 44 dan SMPN 74 Jakarta mengenai jenis kelamin terbagi 2 yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 guru (26,4%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 64 guru (73,6%).

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 30 Tahun	34	39,1%
31 – 41 Tahun	30	34,5%
>41 Tahun	23	26,4%
Total	87	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Bersumber data identitas berdasarkan usia, dapat di jelaskan bahwa deskripsi usia narasumber terbagi 3 golongan usia. Pertama usia 20 - 30 tahun sebanyak 34 guru (39,1%), selanjutnya usia 31 - 41 tahun sebanyak 30 guru (34,5%), dan yang terakhir pada usia >41 tahun sebanyak 23 guru (26,4%)

Tabel 3. Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
Sarjana (S1)	84	96,6%
Magister (S2)	3	3,4%
Total	87	100

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan data pendidikan terakhir, mengatakan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 87 respnden yang terbagi 2 kategori yaitu Sarjana (S1) dan Magister (S2). Guru di sekolah SMPN 44 dan 74 Jakarta yang memiliki pendidikan terakhir nya pada tingkat Sarjana (S1) sebanyak 84 guru (96,6%), selanjutnya di tingkat Magister (S2) sebanyak 3 guru (3,4%).

4.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data yang berhubungan dengan reliability statistics, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa

variabel yang di uji itu adalah reliable. Berikut ini yaitu hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam bentuk tabel:

Ta bel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Disiplin Kerja	0,923	Reliable
Motivasi Kerja	0,944	Reliable
Kompetensi	0,945	Reliable
Pengembangan Karir	0,941	Reliable

Sumber: *Output SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan penyajian data pada tabel *Cronbach's Alpha* diatas, menjelaskan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.923, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai 0,944, variabel Kompetensi memiliki nilai 0.945, dan variabel Pengembangan Karir memiliki nilai 0,41. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas.

4.3. Hasil analisis regresi

Nilai Adjusted R Square menunjukkan hal tersebut berdasarkan nilai koefisien determinasi model regresi linier berganda. Menggunakan hasil uji Adjusted R Square yang ditampilkan di Tabel 5. Nilai Adjusted R Square dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen berdasarkan temuan uji koefisien determinasi di atas. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,857, hal ini berarti bahwa 85,7% yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi. Berdasarkan hasil uji kecocokan model (goodness of fit) dari tabel 5 diketahui F hitung sebesar 172,231 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga secara umum model sudah memiliki kecocokan yang baik untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil regresi

	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Disiplin Kerja	.064	.072	.080	.884	.379
Motivasi Kerja	.321	.072	.440	4.452	.000
Kompetensi	.393	.081	.444	4.872	.000
Adjusted R Square	.857				
F-statistics	172,231				

Sumber: *Output SPSS 26 (2024)*

Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk variabel Disiplin Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,884 dengan nilai probabilitas sebesar 0,379 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Nilai signifikansi 0,379 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Selanjutnya, untuk variabel Motivasi Kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,452 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam hal ini, hipotesis

nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Terakhir, untuk variabel Kompetensi, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,872 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan hasil ini, hipotesis nol (H_0) juga ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi terhadap Pengembangan Karir.

4.4. Pembahasan

Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi 0,379, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenjang karir seorang guru tidak dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan mereka. Artinya, tidak ada perbedaan signifikan antara guru yang disiplin dan yang tidak disiplin dalam hal perkembangan karir. Penelitian ini sejalan dengan temuan Deby Marsadina (2022), yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap karir guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa sekolah sebaiknya tidak hanya fokus pada aspek kedisiplinan dalam penilaian kinerja guru, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap pengembangan karir, seperti motivasi dan kompetensi.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Dari hasil uji t , variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru, semakin tinggi pula pengembangan karir yang dapat mereka capai. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi dalam perkembangan karir guru, di mana pengakuan yang memadai dari rekan-rekan dan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ngadimin dan Wuradji (2023), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin guru memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir guru. Sekolah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru yang berprestasi. Program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan motivasi juga dapat diimplementasikan untuk mendukung karir guru.

Terakhir, analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru, semakin tinggi pula perkembangan karir mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan Muhammad Putro Joko Wasono (2019), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang baik dan signifikan antara fungsi kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir. Sekolah harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi guru. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sekolah dapat membantu guru mencapai potensi karir yang lebih tinggi.

5. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap pengembangan karir guru dua sekolah di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir guru, yang mengindikasikan bahwa faktor ini kurang signifikan dalam mempengaruhi kemajuan karir, kemungkinan disebabkan oleh kurangnya dukungan dari atasan atau faktor eksternal lainnya. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir, di mana guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, berinovasi, dan mengikuti pelatihan, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk berkembang dalam karir. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh terhadap pengembangan karir; semakin tinggi kompetensi seorang guru, semakin besar kemungkinan mereka untuk mengalami kemajuan karir, dan sebaliknya. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya motivasi dan kompetensi dalam mendukung pengembangan karir guru, sementara disiplin kerja perlu ditinjau kembali dalam konteks pengaruhnya terhadap kemajuan karir.

Referensi

- Borman, R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Profesional Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru ASN pada MTS Negeri di Kabupaten Donggala. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(9), 612-617.
- Edy, Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). the Effect of Career Development and Motivaton on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya.
- Imadudin, M. (2019). Analisa Pengaruh Kompetensi, Profesional, Kepribadian, Sosial Guru Terhadap Pengembangan Karier Guru SMKS TI Pelita Nusantara Kediri Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 58-71.
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Visipena*, 12(1), 67-83.
- Marsadina, Deby (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Etos Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Karir Guru Di Kabupaten Banjar*. S2 thesis, Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Ngadimin, Wuradji. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Guru SD. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 23 (1): pp. 18-29, <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v23i1.1467>
- Novi Wardhani, R. A., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148-156.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Komptensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117-129.
- Pranitasari, D., & Maulana, I. (2021). Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Yang Mempengaruhi Motivasi Siswa Penyelesaian Skripsi. *Media Manajemen Jasa*, 9(2). <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i2.5559>
- Pranitasari, Diah & Saputri, Cici. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 11. 46-61. 10.21009/JRMSI.011.1.03.

- Priyono, P., & Rahayu, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karier Guru SMK di Kabupaten Boyolali. *Quality*, 4(1), 25-44.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (E. Reguler(ed.)). Alfabeta.
- Sitohang, N. (2019). Relationship of Career Development With Employee Performance in Pt Hondamotor Indonesia. *Internatonal Journal of Research –GRANTHAALAYAH*, 7(9), 268-280. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i9.2019.610>
- Wasono, M. P. J. (2019). Pengaruh peran kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap pengembangan karir guru SMP negeri. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(2).

Declarations

Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Additional information

Authors and Afliations

Ivan Pratama

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Email: pratamaivan24@gmail.com

Lina Noersanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Email: lina_noersanti@stei.ac.id