

## Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru Di Sidoarjo

Alfin ilman huda<sup>1</sup>, Misbachul Munir<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sunan Giri Surabaya

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah guru tidak hanya dibebani tugas dan tanggung jawab saja, guru juga perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerjanya seperti pengembangan karir dan sikap kerja. Masih adanya dosen di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru yang masih sering terlambat masuk kelas sehingga mengakibatkan kinerjanya kurang maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru Sidoarjo dipengaruhi oleh pengembangan karir, sikap kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Responden yang dipilih sebanyak 59 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat mewakili populasi penelitian secara keseluruhan. Angket akan diberikan kepada masing-masing guru di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru setelah metode pengambilan sampel ditentukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian, faktor pengembangan karir mempunyai pengaruh yang nyata dan baik terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru Sidoarjo. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo.

Kata kunci: pengembangan karir, sikap kerja dan kinerja guru.

### Abstract

*The background of this research is that teachers are not only charged with duties and responsibilities, teachers also need to be concerned about things that affect their performance such as career development and work attitudes. Some professors at Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru continue to come late to class resulting in sub-standard performance. The purpose of this study is to determine how the performance of Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru teachers in Sidoarjo is influenced by career growth, work attitude. This type of research is quantitative. 59 respondents were selected using the saturated sample technique used in this study to represent the research population as a whole. The questionnaire will be given to each teacher at Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru after the sampling method has been determined to determine the impact of each variable in this study. Based on the test findings, the career development factor has a real and favorable influence on the performance of Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru teachers in Sidoarjo. Work attitude variable has a positive and significant effect on the performance of teachers of Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru in Sidoarjo.*

**Keywords:** career development, work attitude, and teacher performance.

✉ Corresponding author :

Email Address : [alfinilmanh@gmail.com](mailto:alfinilmanh@gmail.com) , [misbachulmunir637@gmail.com](mailto:misbachulmunir637@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu unit terpenting dalam proses pengembangan sekolah untuk mencapai keunggulan. Dibandingkan dengan faktor lainnya, tenaga pengajar atau guru merupakan komponen yang esensial dari serangkaian faktor produksi dan memiliki fungsi yang penting untuk dijalankan (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Guru tidak hanya diberikan beban tugas dan tanggung jawab, guru juga perlu diberikan bimbingan dan dukungan, agar tugas yang diemban dapat optimal. Guru baru membutuhkan bimbingan dan dukungan sebelum siswa datang agar lebih siap untuk menangani tuntutan pengajaran di kelas dengan lebih baik (Wiebke & Bardin, 2009). Dukungan dan bimbingan yang diberikan kepada guru baru dapat meningkatkan kinerja. Beberapa guru mungkin membutuhkan dukungan dan bimbingan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka (Manaf, 2023). Kinerja tenaga pengajar sebagai bentuk dari satu diantara yang ada dalam aspek yang paling pokok bagi lembaga belajar Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo.

Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo adalah sekolah menengah atas yang berbasis ajaran Islam. Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru (disebut MADUWA) merupakan pendidikan menengah atas yang selalu mengedepankan keunggulan, baik dari segi ilmu pengetahuan, teknologi maupun keimanan dan ketaqwaan. Tidak hanya membina kemampuan keilmuan, tetapi juga kepandaian segi agama dan kepintaran emosional, sehingga terlihat sejuk, tenang, menarik dan berwibawa. Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo memiliki tenaga pengajar yang berkompeten, sarana penunjang pembelajaran yang lengkap dan transparansi manajemen. Tidak hanya itu, Madrasah ini juga memiliki visi, misi, dan tujuan untuk mencapai pendidikan yang diharapkan dan dapat membangkitkan kemampuan untuk memperluas daya kreatifitas dalam segala pekerjaan serta dapat membantu semua pihak yang telah menjadi kepiawaian menggerakkan lembaga secara keseluruhan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan kegiatan individu dalam merencanakan karir yang telah dipersiapkan. Menaikan taraf tenaga pendidik sebagai figur kewajiban individu, dapat sebab itu diperlukan tindakan yang berulang-ulang dalam meningkatkan kemampuan dan pemahaman yang berguna untuk meningkatkan karir dan kualitas guru. Melalui peningkatan profesionalisme tenaga pendidik khususnya guru bisa sebagai salah satu jalan ketika menaikkan kinerja guru dan mendorong tercapainya tujuan pendidikan nasional (Anwar, 2020). Pengembangan karir pada seorang guru merupakan aspek yang diperlukan untuk menciptakan karakter guru yang unggul dan mampu mengatasi tantangan pada waktu yang akan

datang, terutama dalam mengatasi persaingan dan perkembangan teknologi yang semakin pesat (Wardhani & Wijaya, 2020). Karena pengembangan karir guru harus dilakukan secara berkelanjutan, maka eksistensi mereka pada waktu yang akan datang amat bersandar kepada kapasitas sekaligus kemampuan personal (Lufiyanto et al., 2020). Sejumlah guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo merasa bahwa tidak ada pengembangan karir, sehingga menyulitkan guru untuk beradaptasi dengan berbagai jenis tugas atau pekerjaan yang diberikan. Menurut Lutfiyanto dkk. (2020) pengamatan yang dilakukan menemukan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Melalui pengembangan karir, guru akan merasa puas dengan bidang pekerjaannya sehingga berpengaruh pada efektivitas kerja yang lebih tinggi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru terletak pada sikap kerja. Sikap kerja guru terhadap profesinya juga berdampak pada kinerjanya (Hermogeno & Dulos, 2022). Tenaga pendidik semestinya punya perilaku kerja yang baik yakni guru yang memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Sikap positif terhadap pekerjaan ditandai dengan kebanggaan terhadap prestasi, kesiapan untuk menghadapi tantangan yang meningkatkan karier, dan kepercayaan diri terhadap keterampilan sebagai guru. Sikap kerja guru dapat ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas mereka (Jimenez, 2020). Sikap kerja yang dimiliki guru dapat menjadi bentuk cerminan dari interaksi dan lingkungan sosial di area kerjanya. Hal ini membuat sikap guru secara umum dapat terbentuk melalui respon dan upaya guru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Sejumlah tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo memiliki jadwal mengajar yang sangat padat, hal ini berpengaruh pada sikap kerja guru, seperti guru sulit mengendalikan emosi. Sikap kerja guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo masih bergantung pada sikap kepala sekolah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hatta dkk. (2019), sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan sikap kerja yang positif dari seorang guru dapat mencerminkan bahwa guru tersebut dapat menempatkan dirinya dengan lingkungan sekitar dan dapat meningkatkan motivasi kerjanya serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru (Hatta *et al.*, 2019).

Ada alasan yang menyebabkan penelitian ini dilakukan, karena di lembaga pendidikan tersebut beberapa guru memiliki masa kerja lebih dari enam tahun, bahkan ada yang sudah mendidik dalam kurun waktu lebih dari lima belas tahun, namun metode pembelajaran yang digunakan masih monoton. Selain itu, kepedulian guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo masih rendah, beberapa guru hanya menganggap bahwa tanggung jawabnya hanya mengajar saja tanpa memahami model pembelajaran siswa. Permasalahan selanjutnya

terkait dengan tanda kinerja guru yang kurang memuaskan, yang terlihat dari banyaknya guru yang terlambat mengisi jadwal mengajar.

### **Pengembangan karir**

Pendapat Darling-Hammond et.al, (2017) Pengembangan karir dimaknai sebagai pembelajaran profesional terorganisir yang meningkatkan hasil belajar siswa dan memodifikasi praktik dan keahlian guru. Pengembangan karir guru adalah suatu proses guru menyelidiki praktik mereka sendiri untuk membangun teori pengajaran mereka sendiri. Menurut Monis dan Sreedhara (2011), indikator dari pengembangan karir yaitu :

1. Pengembangan keterampilan  
Proses sistematis terfokus pada peningkatan keterampilan, wawasan serta kemampuan para pendidik agar mereka dapat mengajar lebih efektif dan memenuhi tuntutan serta tantangan dalam dunia pendidikan.
2. Pengetahuan individu yang memadai mengenai pekerjaannya  
Memiliki pemahaman yang cukup dan mendalam tentang berbagai aspek terkait dengan pekerjaan atau profesinya, misalnya seorang guru harus memahami metode pengajaran, kurikulum, dan strategi penilaian.
3. Pengembangan kematangan karir  
Merujuk pada proses di mana seorang guru mengembangkan kemampuan dan pemahaman untuk mengelola dan memajukan perjalanan profesionalnya dalam bidang pendidikan, seperti mengikuti kegiatan pelatihan.

### **Sikap Kerja**

Menurut Gomendio (2017), bahwa sikap kerja yang baik berdasar pada mengendalikan emosi yang baik oleh seorang guru. Guru yang mempunyai pengendalian emosi yang baik dapat membantu dalam menghasilkan sikap kerja yang berkualitas (Ahad *et al.*, 2021). Menurut Ndifon dan Cornelius-Ukpepi (2014), indikator dari sikap kerja yaitu :

1. Komitmen guru  
Pada dedikasi dan keseriusan seorang guru terhadap perannya dalam pendidikan serta tanggung jawabnya terhadap siswa, sekolah, dan komunitas pendidikan secara keseluruhan.
2. Ketepatan waktu guru ke sekolah  
pada kepatuhan guru terhadap jadwal masuk dan pulang yang ditetapkan oleh sekolah.
3. Interaksi guru dengan murid  
pada semua bentuk komunikasi serta ikatan yang terjadi antara tenaga pengajar dan siswa di lingkungan pendidikan.

### **Kinerja guru**

Kinerja guru adalah keahlian yang dibuktikan oleh pengajar sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kemampuan profesionalnya (Setiyati, 2014). Menurut Emda (2016), Keahlian dan upaya tenaga pendidikan untuk menjalankan tugas pembelajaran sekaligus praktis dalam membuat rencana kegiatan belajar mengajar, mengimplementasikan latihan pengajaran, dan menganalisis pembelajaran siswa disebut dengan hasil kerja tenaga pendidik. Pendapat Amtu *et al.*, (2020), indikator dari kinerja yakni:

1. Merencanakan pembelajaran  
Membuat rencana yang terstruktur dan sistematis untuk kegiatan mengajar dan belajar.
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran  
Menerapkan rencana yang telah disusun dalam proses mengajar dan belajar.
3. Mengevaluasi pembelajaran  
Menilai efektivitas proses belajar mengajar untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai dan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

## **METODOLOGI**

Berjenis penelitian ilmu sosial yang menggunakan metode dan kesimpulan empiris dibidang sebagai pengamatan kuantitatif. Karena penelitian ini dapat diukur secara tepat dan akurat, maka penelitian ini terkadang disebut sebagai penelitian empiris (Ahmad *et al.*, 2015). Staf pengajar di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru merupakan populasi dalam penelitian ini. Jumlah populasi guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru adalah 59 guru. Mengambil sampel pada pengamatan ini dengan cara sampel jenuh. Untuk menentukan sampel menggunakan teknik sampel representatif yang diambil dari keseluruhan populasi, teknik yang dikenal dengan sampling jenuh (Sukmawati *et al.*, 2023). Pengujian ini menggunakan sampel sebanyak 59 guru di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru.

Metode pengumpulan data menggunakan sumber data sekunder dan data primer. Data sekunder pada observasi ini berupa survei, observasi, tes, kuesioner, wawancara langsung, dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan data sekunder diperoleh dari artikel jurnal, publikasi dan penelitian terdahulu yang relevan, profil sekolah, visi dan misi, struktur organisasi dan kurikulum sekolah Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru. Angket atau kuesioner akan diberikan kepada masing-masing guru di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru untuk memperoleh data penelitian. Langkah selanjutnya melakukan uji data dan analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, uji T, koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kualitas data observasi harus dinilai melalui pengujian validitas. Memeriksa skor corrected item yang harus melebihi angka nol koma tiga, maka digunakan uji validitas. Pendapat seorang pengamat yakni Darmawan *et al.* (2021), ketika angka corrected item-total correlation lebih dari 0,3, maka diperoleh tingkat validitas yang tinggi. Hal ini memungkinkan untuk menentukan batas-batas setiap elemen yang sah dalam penyelidikan. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 9 butir pertanyaan variabel kinerja guru (Y), 9 butir pertanyaan variabel pengembangan karir (X1), dan 9 butir pertanyaan variabel sikap kerja (X2) menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu, semua item dinyatakan valid.

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Penjelasan
Pengembangan karir (X1)	X1.1	0,766	Valid
	X1.2	0,608	
	X1.3	0,565	
	X1.4	0,713	
	X1.5	0,694	
	X1.6	0,705	
	X1.7	0,683	
	X1.8	0,549	
	X1.9	0,590	
Sikap kerja (X2)	X2.1	0,824	
	X2.2	0,798	
	X2.3	0,830	
	X2.4	0,724	
	X2.5	0,438	
	X2.6	0,819	
	X2.7	0,651	
	X2.8	0,411	
	X2.9	0,744	
Kinerja guru (Y)	Y.1	0,359	
	Y.2	0,384	
	Y.3	0,367	
	Y.4	0,426	
	Y.5	0,527	
	Y.6	0,629	
	Y.7	0,608	
	Y.8	0,389	
	Y.9	0,359	

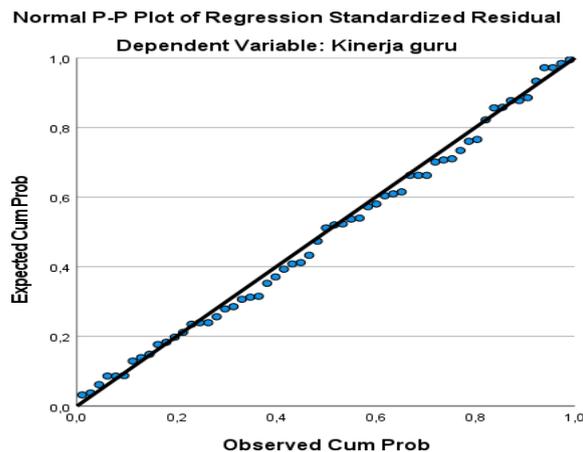
Menurut Sekaran (2003), menanggapi skor nilai uji reliabilitas bisa diterima terlihat dari angka yang berada di kisaran 0,70. Berdasarkan bagan yang terlihat jelas maka pengembangan Karir terdapat skor Cronbach's Alpha sebesar 0.892, Sikap Kerja memiliki nilai 0.910, dan Kinerja guru punya nilai 0.767. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi dari 0,7. Oleh

karena itu, dapat ditarik Kesimpulan bahwa semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, yang mengindikasikan bahwa instrumen pengamatan dapat dianggap menjadi alat ukur yang cukup handal.

Tabel  
Uji reliabilitas

	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pengembangan karir (X1)	0,892	Reliabel
2.	Sikap kerja (X2)	0,910	
3.	Kinerja Guru (Y)	0,767	

Alat bantu visual untuk menentukan seberapa dekat distribusi data menyerupai distribusi normal adalah grafik P-Plot, yang sering disebut sebagai plot probabilitas. Dalam grafik ini, data diplotkan terhadap distribusi normal teoretis. Kondisi dianggap normal jika titik-titik data tersebar di sepanjang garis diagonal tanpa meluas di luarnya. Sebaliknya, jika titik-titik data tidak mengikuti garis diagonal secara dekat, hal ini dapat mengindikasikan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.



Gambar  
Uji normalitas

Dari grafik yang ditunjukkan di atas bisa diterangkan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh dengan mengamati pola penyebaran titik-titik data pada grafik P-Plot. Sumbu horizontal memperlihatkan nilai data yang diurutkan, sedangkan sumbu vertikal memperlihatkan skor kumulatif dari distribusi normal baku. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara merata di sepanjang garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mengikuti pola normal. Keselarasan ini semakin diperkuat oleh fakta bahwa titik-titik data berada dekat dengan garis diagonal yang mengindikasikan tingkat konsistensi yang tinggi antara bukti yang sedang diperiksa dan sebaran distribusi normal yang diinginkan. Grafik plot probabilitas menunjukkan kemampuannya untuk memberikan representasi visual yang jelas tentang seberapa dekat data mengikuti pola distribusi normal. Dengan mengamati pola titik secara visual, peneliti dapat membuat penilaian yang lebih tepat tentang normalitas data. Hasilnya, yang menunjukkan kumpulan data terdistribusi secara merata yang konsisten dengan distribusi normal, membantu memvalidasi asumsi dasar dalam berbagai analisis statistik parametrik yang memerlukan asumsi

normalitas. Hasil uji normalitas ini, yang menunjukkan pola ini, sangat penting karena dapat mempengaruhi pemilihan metode statistik yang tepat untuk analisis data lebih lanjut. Oleh karena itu, grafik P-Plot yang ditampilkan memberikan indikasi yang kuat bahwa data yang diamati dapat dianggap cukup mendekati distribusi normal, membentuk dasar yang dapat diandalkan untuk studi statistik lebih lanjut.

Salah satu cara untuk memeriksa apakah model regresi menganut asumsi konvensional autokorelasi, yaitu terdapat ikatan pusat residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain, adalah dengan menggunakan uji autokorelasi. Menurut Zurriah, R. (2021), uji autokorelasi dilakukan dengan asumsi statistik bahwa nilai Durbin- Watson (DW) memenuhi kriteria sebagai berikut:

- A. Jika nilai DW kurang dari -2, maka hal ini mengindikasikan adanya autokorelasi positif.
- B. Jika tidak ada autokorelasi, nilai DW akan berada di antara -2 dan +2.
- C. Jika nilai DW lebih besar dari +2, maka mengindikasikan adanya autokorelasi negatif.

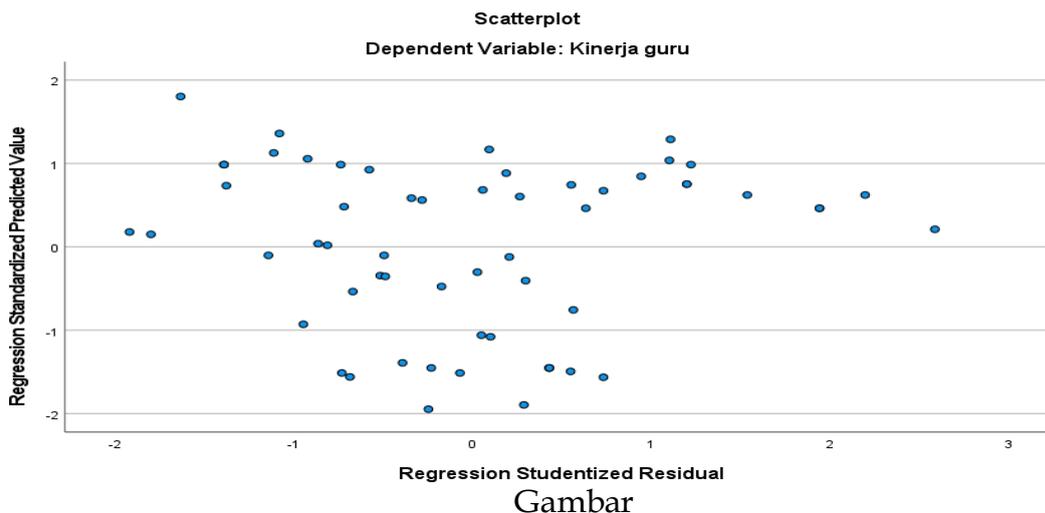
Tabel  
Uji autokorelasi

Skor Durbin-Watson	1,325
--------------------	-------

Hasil pengujian, seperti yang ditunjukkan pada table diatas, tertera bahwa nilai DW untuk observasi ini adalah 1,325. Nilai ini berada dalam kisaran yang diinginkan, menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam analisis ini. Untuk uji multikolinearitas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance diukur. Menurut Juliandi dkk. (2014), hal ini ditentukan dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak boleh melebihi nilai 4 atau 5. Pendapat lain menyatakan bahwa jika nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas (Hidayatullaily et al., 2023). Hasil yang diperoleh dari pengolahan data pada tabel menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF	Penjelasan
Pengembangan Karir (X1)	0,346	2,886	Tidak terjadi multikolineritas
Sikap Kerja (X2)	0,313	3,192	Tidak terjadi multikolineritas

Pengujian ini divalidasi melalui pemeriksaan grafik scatterplot. Dari visualisasi yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini, terlihat jelas bahwa data tersebar secara merata di sepanjang sumbu Y, serta titik-titik data tidak saling tumpang tindih atau membentuk pola tertentu. Berdasarkan perhitungan yang telah tercantum pada table atas, dapat ditarik ikhtisar bahwa pengujian yang dilakukan tidak heteroskedastisitas. Sehingga model regresi ini layak dipakai guna melakukan evaluasi hasil kerja berdasarkan pada variable yang diamati.



Gambar uji heterokedastisitas

Tabel

Analisis regresi liner berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1. (Constanta)	16,400	2,127		7,710	0,000
Pengembangan karir (X1)	0,189	0,053	0,228	3,576	0,001
Sikap kerja (X2)	0,352	0,049	0,480	7,147	0,000

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 16.400 + 0.189 X1 + 0.352 X2 + 2.127.$$

Berdasarkan hasil tabel, nilai konstanta sebesar 16,400, maknanya jika nilai perkembangan karir dan sikap kerja adalah nol, maka kinerja guru sebesar 16,400. Variabel pengembangan karir (X1) memiliki koefisien positif sebesar 0,189 yang berarti bahwa kinerja guru akan meningkat dengan adanya upaya peningkatan pengembangan karir. Demikian pula dengan variabel sikap kerja (X2) memiliki koefisien positif sebesar 0,352 yang menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat dengan adanya peningkatan sikap kerja. Koefisien determinasi sebesar 0,352 ada antara variabel sikap kerja dan kinerja guru. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 dipilih untuk penelitian ini. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel penelitian secara umum dapat dikategorikan signifikan. Sebuah variabel penelitian dianggap tidak berguna jika nilai signifikansinya melebihi 0,05. Pemahaman ini membantu untuk menentukan bagaimana variabel independen yang berbeda mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil temuan diketahui bahwa pada tingkat signifikansi 0,001 (yang lebih kecil dari 0,05), pengembangan

karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ambang batas signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa sikap kerja juga secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.

Tabel  
uji t

Model	t	Sig.
1. ( Constanta)	7,710	0,000
Pengembangan karir (X1)	3,576	0,001
Sikap kerja (X2)	7,147	0,000

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini diamati melalui nilai yang ditampilkan dalam Adjusted R-Square. Penggunaan angka Adjusted R-Square adalah untuk mengetahui rasio variabel independen dalam memberikan kontribusi terhadap variabel dependen secara simultan (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Ketika terdapat lebih dari satu variabel independen, maka digunakan Adjusted R-Square, seperti yang disarankan oleh Astriawati (2016).

Tabel  
Koefisien determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,934	,873	,868	1,558

Skor yang tertera di Adjusted R-Square sebanyak 0,868, sama juga dengan yang disajikan mengikuti bagan diatas, maka faktor pengembangan karir dan sikap kerja menaruh andil sejumlah 86,8% terhadap kinerja guru. Sementara itu sisanya sebesar 14,2% varians prestasi tenaga pendidik didominasi oleh faktor lingkup lain pengamatan ini.

## PEMBAHASAN

Pengamatan ini bertujuan untuk mengevaluasi efek dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pengajar di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru, termasuk pengembangan karir. Menjelaskan masing-masing variabel dari X ke Y yang dibawah ini:

Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo menunjukkan hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil uji-t dan analisis regresi linier berganda, temuan ini menyoroti dampak perkembangan karir terhadap hasil kerja tenaga pendidik. Hal ini mendukung hipotesis bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Memberikan kesempatan bagi tenaga pengajar buat menumbuhkan karir dapat menambah prestasi mereka dalam proses belajar mengajar. Berbagai inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan kepuasan kerja guru berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja mereka. Pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya. Miyarti *et al.* (2022) menemukan bahwa pengembangan

karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan Umam (2020) juga mengkonfirmasi bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Lebih lanjut, Mugaa et.al. (2018) menemukan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Nairobi, Kenya. Dalam upaya meningkatkan kualitas dan efisiensi guru di sebuah institusi pendidikan, mengikuti proses pengembangan manajemen sangatlah penting. Bagi administrator sekolah, peningkatan kualitas guru melibatkan pembinaan pertumbuhan profesional. Kualitas pengajaran sebagian besar didasarkan pada kemampuan guru, atau seberapa efektif guru mempersiapkan siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan jika lembaga pendidikan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan kepuasan kerja guru. Di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru, para guru meningkatkan pendidikan mereka dari tingkat S1 (sarjana) ke tingkat S2 (magister) untuk meningkatkan pengetahuan teoritis dan praktis. Namun, kemajuan ini dilakukan oleh para tenaga pengajar sendiri tanpa bantuan dari sekolah. Implikasi manajerial menunjukkan pentingnya program pendampingan, di mana guru yang lebih berpengalaman membimbing guru yang lebih baru untuk mendukung pengembangan profesional. Administrator harus menciptakan struktur yang memfasilitasi hubungan ini. Sekolah harus mendukung serta mendorong pengajar untuk turut serta dalam rancangan mengembangkan karir dengan menyediakan waktu, anggaran, dan sumber daya yang memadai. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dan memastikan hasil dari program pengembangan karir diimplementasikan dalam proses pengajaran. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka.

Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Berdasarkan hasil uji-t dan analisis regresi linier berganda, temuan menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja guru. Profesionalisme di tempat kerja meningkatkan kinerja guru, yang dibuktikan dengan nilai positif yang ditemukan dalam analisis regresi berganda untuk sikap kerja. Hipotesis kedua diterima, yang menyatakan bahwa sikap di tempat kerja mempengaruhi efektivitas guru. Dalam rangka memenuhi tanggung jawab dan tugas sebagai tenaga pendidik serta untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan, diperlukan sikap profesional. Sikap kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, seperti yang ditemukan dalam penelitian seperti Usman & Razak (2023), yang menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Wonomulyo. Demikian pula, Limbo (2023) menemukan bahwa sikap kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja siswa dalam matematika. Riketta (2008) juga menunjukkan bahwa sikap kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja. Sikap kerja yang baik mencakup komitmen guru untuk melaksanakan berbagai tugas yang diberikan kepadanya dan berinteraksi dengan baik dengan siswa. Kemampuan profesional guru bertujuan untuk memperluas pengetahuan, mempertajam kemampuan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional dalam mengajar. Guru lebih cenderung menerima tanggung jawab mereka sebagai pendidik ketika mereka melakukan

pendekatan terhadap pekerjaan mereka dengan profesionalisme. Oleh dari itu, sangatlah penting semua pengajar untuk mempertahankan sikap profesional, karena hal ini memudahkan pengajaran di kelas dan membantu murid kian mengenal materi yang disampaikan tenaga pengajar. Guru-guru di Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru menunjukkan sikap kerja yang baik dengan secara konsisten mengikuti kalender akademik dan memulai pelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Implikasi manajerial menunjukkan bahwa guru dengan sikap kerja yang positif dapat membangun hubungan yang kuat dengan orang tua siswa. Manajemen harus mendorong komunikasi terbuka antara guru dan orang tua murid melalui pertemuan dan laporan rutin. Guru perlu menyadari bahwa sikap kerja yang positif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tapi juga berdampak pada hasil belajar murid dan suasana sekolah secara keseluruhan. Kesadaran ini dapat memotivasi guru untuk terus mengembangkan sikap profesional mereka, termasuk keterbukaan terhadap inovasi, komitmen untuk terus belajar, dan membina hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, diperlukan kebijakan yang mendukung peningkatan sikap kerja guru, seperti program pelatihan bukan saja berpusat berdasarkan keahlian teknis, tetapi juga pada pengembangan sikap profesional, etika kerja, dan motivasi intrinsik. Pemerintah dan dinas pendidikan dapat merancang program insentif atau penghargaan bagi guru yang menunjukkan sikap kerja yang positif untuk mendorong budaya kerja yang produktif di sekolah.

## **Kesimpulan**

Perkembangan karir ada efek yang signifikan terhadap peningkatan prestasi guru. Program pengembangan karir, seperti pelatihan berkelanjutan, lokakarya, sertifikasi profesi, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, berkontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa guru yang terlibat aktif dalam program pengembangan karir menunjukkan peningkatan efektivitas proses pembelajaran, kreativitas dalam metode pengajaran, dan kemampuan mengelola kelas. Selain itu, pengembangan karir juga meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang berujung pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas di lingkungan sekolah. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen sekolah dan ketersediaan fasilitas yang memadai. Tanpa adanya dukungan tersebut, maka efektivitas program pengembangan karir terhadap kinerja guru akan menjadi kurang optimal.

Bisa dipastikan bahwa sikap kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Sikap kerja meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, dedikasi, motivasi, dan komitmen terhadap tugas serta profesionalitas dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Guru yang menunjukkan sikap kerja yang positif cenderung lebih konsisten dalam mempersiapkan materi pembelajaran, mengelola kelas secara ampuh, sekaligus menjalin ikatan yang baik sama peserta didik, rekan kerja, dan manajemen sekolah. Hal ini berdampak langsung pada penambahan mutu tahapan Pendidikan serta prestasi belajar murid. Kecuali tersebut, sikap kerja yang baik juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan atau pengembangan diri. Sebaliknya, guru dengan sikap kerja yang buruk

menunjukkan penurunan produktivitas, kurangnya inisiatif dalam mengajar, dan minimnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerjanya.

## Referensi :

- Ahmad, S., S. Wasim., S. Irfan., S. Gogoi., A. Srivastava., & Z. Farheen. (2019). Qualitative v/s. quantitative research-a summarized review. population, *Journal of Evidence based Medicine and Healthcare*, 1(2), 2828-2832.
- Ahad, R., M. Z. Mustafa., S. Mohamad., N. H. S. Abdullah., & M. N. Nordin. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15- 21.
- Amtu, O., K. Makulua., J. Matital., & C. M. Pattiruhu. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885-902.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTS Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Astriawati, N. (2016). Penerapan analisis regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh pelayanan pendidikan terhadap efektifitas belajar taruna di akademi maritim yogyakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 14(23), 22-37.
- Darmawan, D., F. Issalillah., E. Retnowati., & D. R. Mataputun. (2021). Peranan Lingkungan Sekolah dan Kemampuan Berkomunikasi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 11-23.
- Darlinghammond, L., M. E. Hyler. & M. Gardner. (2017). Effective Teacher Professional Development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111-117.
- Gomendio, M. (2017). Empowering and Enabling Teachers to Improve Equity and Outcomes for All, International Summit on the Teaching Profession. OECD Publishing, Paris.
- Hatta, M., H. Tamsah. & G. B. Ilyas. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1).
- Hermogeno, K. J. C. & C. C. Dulos. (2022). Work Attitude and Performance of Elementary School Teachers in the City Division of San Carlos. *International Journal of Scientific and Management Research*, 5(01), 15-41.
- Hidayatullaily, S., H. Buairi., P. Andriani., & R. Mushollin. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Prestasi Belajar Terhadap Disposisi Matematis Pada Mahasiswa Calon Guru Matematika. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 4(1), 112-119.
- Jimenez, E. (2020). Emotional quotient, work attitude and teaching performance of secondary school teachers. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*. 2(1), 1-15.
- Juliandi, A., I. Irfan. & S. Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.

- Limbo, C. V. (2023). emotional intelligence and work attitude of teachers and their effect on the performance of students in mathematics. *Globus: Journal of Progressive Education*, 13(1). 1-13.
- Lutfiyanto, R. P., N. Huda. & H. Hulmansyah. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2), 144-172.
- Manaf, S. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 49-54.
- Miyarti, M., N. Egar. & S. Soedjono. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, Dan Pengembangan Karir Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(3), 422-432.
- Monis, S. H. & T. N. Sreedhara. (2011). Employee Satisfaction with Career Development Practices: A Comparative Study of Indian and Foreign MNC BPO Firms, *Journal of Arts Science & Commerce*, 2(1), 110-122.
- Ndifon, R. A. & B. U. Corneliusukpepi. (2014). The Relationship between Primary School Teacher's Attitude to Work and Pupils' Academic Performance in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Arts & Social Sciences*, 17(2).
- Riketta, & Michael. (2008). the Causal Relation Between Job Attitudes and Performance A MetaAnalysis of Panel Studies. *Journal of Applied Psychology*, 93 (2), 472-481.
- Riyadi, S. & A. Mulyapradana. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106-117.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Setiyati, S. (2014). Effects of principal leadership, work motivation, and school culture on teacher performance. *Journal of Technology and Vocational Education*, 22(2), 200- 206.
- Sukmawati, S., S. Salmia. & S. Sudarmin. (2023). Population, sample (quantitative) and selection of participants/key informants (qualitative). *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 131-140.
- Umam, M. K. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas Al Falah Sumber Gayam Kadur Pamekasan Madura. *Ats-Tsaqofi: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 2(2), 45- 52.
- Usman, S. & M. Razak. (2023). Pengaruh Kompetensi, Keterampilan Dasar Mengajar, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 4 Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(1), 145-154.

- Wardhani, R. A. N. & S. A. Wijaya. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148.
- Wiebke, K. & J. Bardin. (2009). New teacher support. *Journal of Staff Development*, 30(1), 34-36.
- Zurriah, R. (2021). Pengaruh free cash flow terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 21(1), 101-106.