



THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND WORK CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE AT UPT SMP NEGERI 1 BONE-BONE

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU UPT SMP NEGRI I BONE-BONE

Warda ¹, Nur Aziza Ichsan ^{2*}, Alma Widiyanti ³, Rico ⁴, Erwina ⁵, Munawir ⁶

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Andi Djemma, Email: wardaniatisyg@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Andi Djemma, Email: nurazizahichsan72@gmail.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Andi Djemma, Email: almawidiyanti@gmail.com

⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Andi Djemma, Email: mhricooo01@gmail.com

⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Andi Djemma, Email: erwina@unanda.ac.id

⁶Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Andi Djemma, Email: munawir@unanda.ac.id

*email Koresponden: wardaniatisyg@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i4.1151>

Article info:

Submitted: 25/07/25

Accepted: 12/10/25

Published: 30/10/25

Abstract

This study aims to analyze the influence of career development, employee engagement, organizational culture, and work culture on teacher performance at UPT SMP Negeri 1 Bone-bone. Using a quantitative approach with total sampling technique involving 43 teachers. Data were collected through Likert scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that career development ($\beta=0.319$, $p=0.012$), employee engagement ($\beta=0.307$, $p=0.015$), organizational culture ($\beta=0.245$, $p=0.046$), and work culture ($\beta=0.297$, $p=0.017$) have significant positive effects on teacher performance. Simultaneously, all four variables significantly influence performance ($F=18.742$, $p<0.001$) with a 66.3% contribution to teacher performance. Career development has the most dominant influence, indicating the importance of continuous teacher competency improvement programs.

Keywords : Teacher Performance, Career Development, Employee Engagement, Work Culture.



Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 43 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir ($\beta=0,319$, $p=0,012$), employee engagement ($\beta=0,307$, $p=0,015$), budaya organisasi ($\beta=0,245$, $p=0,046$), dan budaya kerja ($\beta=0,297$, $p=0,017$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan ($F=18,742$, $p<0,001$) dengan kontribusi 66,3% terhadap kinerja guru. Pengembangan karir memiliki pengaruh paling dominan, menunjukkan pentingnya program peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Pengembangan Karir, Employee Engagement, Budaya Kerja.

1. INTRODUCTION

Kemajuan suatu negara tidak terlepas dari peranan sumber daya manusianya yang berkualitas. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan aspek fundamental yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pembangunan nasional di segala bidang secara optimal (Sudarsana et al., 2020). Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu bangsa tidak akan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara efektif dan optimal demi kemajuan dan kesejahteraan hidup bangsa itu sendiri. Peningkatan sumber daya manusia menjadi salah satu tugas dan tanggung jawab pemerintah yang sangat penting untuk selalu diupayakan (Abdullah et al., 2021). Salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, sehingga kualitas pendidikan perlu terus ditingkatkan sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peranan vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan (Hasanah & Kristiawan, 2020). Sebagai pengajar, guru bertugas memberikan sejumlah materi pelajaran kepada siswa, sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh karena itu, peran tersebut hanya dapat dilakukan oleh guru yang kompeten, profesional, dan memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Berbagai penelitian terkini telah menunjukkan bahwa pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahman et al., 2023). Pemahaman mendalam mengenai variabel-variabel ini menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi pendidikan.

Pengembangan karir merupakan proses sistematis di mana organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga berkontribusi signifikan pada pencapaian tujuan organisasi (Chen & Wang, 2022). Studi oleh Putri (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai. Dalam konteks pendidikan, pengembangan



karir yang efektif dapat meningkatkan engagement karyawan dan mendorong kontribusi yang lebih optimal terhadap kesuksesan organisasi.

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan berkomitmen terhadap organisasi mereka (Bakker & Albrecht, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan mendorong hasil bisnis yang lebih kuat di berbagai industri. Keterlibatan ini dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif, pengakuan, dan penghargaan atas kontribusi pegawai (Singh & Gupta, 2021).

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa budaya organisasi dan manajemen sekolah secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Budaya yang positif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan berkolaborasi secara efektif (Tampubolon et al., 2015). Budaya sekolah yang dipersepsikan positif merupakan prediktor paling kuat dari kinerja kerja guru.

Budaya kerja sebagai bagian integral dari budaya organisasi mencakup etos kerja, disiplin, dan sikap profesional yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan pegawai (Sari & Dwiyanto, 2020).

Dalam konteks pendidikan Indonesia, penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan manajerial dan kondisi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Utara, sebagai institusi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan dan kebudayaan, memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Produktivitas dan kinerja guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks, termasuk kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja. Penelitian oleh Syamsudding (2022) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone.

Meskipun telah terdapat upaya-upaya peningkatan kualitas pendidikan, masih terdapat tantangan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone. Beberapa indikator menunjukkan bahwa diperlukan upaya lebih komprehensif dalam pengembangan karir, peningkatan keterlibatan pegawai, serta penguatan budaya organisasi dan budaya kerja (Maharani & Suharsono, 2021). Data spesifik mengenai interrelasi antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru di institusi ini masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian empiris yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi permasalahan dan solusi yang tepat.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone. Dengan memahami hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis berbasis bukti empiris bagi peningkatan kinerja guru dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh institusi tersebut.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang dilaksanakan di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone, Kabupaten Luwu Utara pada bulan Maret-



April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh guru yang berjumlah 43 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, wawancara mendalam, dan observasi langsung untuk memperoleh data primer dan sekunder. Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,70$). Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF dan tolerance), dan heteroskedastisitas (uji Glejser) untuk memastikan kelayakan model regresi (Sugiyono, 2019).

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pengembangan karir (X_1), employee engagement (X_2), budaya organisasi (X_3), dan budaya kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$. Pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian dengan kategorisasi: 1,00-1,80 (sangat tidak setuju), 1,81-2,60 (tidak setuju), 2,61-3,40 (cukup setuju), 3,41-4,20 (setuju), dan 4,21-5,00 (sangat setuju). Seluruh analisis dilakukan menggunakan software SPSS versi 25 untuk memastikan akurasi dan reliabilitas hasil penelitian (Hair et al., 2019).

3. RESULTS AND DISCUSSION

a. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 43 guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone sebagai responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja disajikan dalam tabel berikut:

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	41,9
Perempuan	25	58,1
Total	43	100,0

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang (58,1%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 18 orang (41,9%). Komposisi ini menggambarkan bahwa profesi guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone didominasi oleh tenaga pendidik perempuan, yang sejalan dengan kecenderungan umum di Indonesia dimana perempuan lebih banyak memilih profesi sebagai guru.

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
25-30	8	18,6
31-35	12	27,9
36-40	11	25,6
41-45	7	16,3
>45	5	11,6
Total	43	100,0

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 2, distribusi usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia 31-35 tahun merupakan yang terbanyak dengan 12 orang (27,9%), diikuti kelompok usia 36-40



tahun sebanyak 11 orang (25,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone berada pada usia produktif dengan pengalaman mengajar yang cukup matang, dimana mereka telah melewati masa adaptasi awal karir namun masih memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar.

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
S1	35	81,4
S2	8	18,6
Total	43	100,0

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang (81,4%), sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 8 orang (18,6%). Data ini mengindikasikan bahwa seluruh guru telah memenuhi kualifikasi minimum pendidikan sebagai tenaga pendidik sesuai dengan Undang-undang Guru dan Dosen, namun masih terdapat peluang untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi guna mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-5	15	34,9
6-10	13	30,2
11-15	9	20,9
>15	6	14,0
Total	43	100,0

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu 15 orang (34,9%) dan 6-10 tahun sebanyak 13 orang (30,2%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone didominasi oleh tenaga pendidik yang relatif muda dengan pengalaman mengajar yang bervariasi, dimana 65,1% guru memiliki pengalaman mengajar di bawah 10 tahun, yang dapat memberikan dinamika positif dalam pengembangan inovasi pembelajaran dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	PK1	0,756	0,301	Valid
	PK2	0,682	0,301	Valid
	PK3	0,741	0,301	Valid
	PK4	0,698	0,301	Valid
	PK5	0,724	0,301	Valid
Employee Engagement (X2)	EE1	0,789	0,301	Valid
	EE2	0,712	0,301	Valid
	EE3	0,835	0,301	Valid
	EE4	0,663	0,301	Valid
	EE5	0,778	0,301	Valid
Budaya Organisasi (X3)	BO1	0,654	0,301	Valid



	BO2	0,721	0,301	Valid
	BO3	0,798	0,301	Valid
	BO4	0,689	0,301	Valid
	BO5	0,743	0,301	Valid
Budaya Kerja (X4)	BK1	0,712	0,301	Valid
	BK2	0,758	0,301	Valid
	BK3	0,681	0,301	Valid
	BK4	0,795	0,301	Valid
	BK5	0,724	0,301	Valid
Kinerja Guru (Y)	KG1	0,823	0,301	Valid
	KG2	0,745	0,301	Valid
	KG3	0,789	0,301	Valid
	KG4	0,692	0,301	Valid
	KG5	0,811	0,301	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r -hitung $> r$ -tabel (0,301), sehingga semua item dinyatakan valid. Nilai r -hitung tertinggi terdapat pada item EE3 (0,835) dan terendah pada item BO1 (0,654), namun keduanya masih berada di atas batas minimum validitas. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,856	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,891	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,823	Reliabel
Budaya Kerja (X4)	0,867	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,912	Reliabel

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, dengan nilai tertinggi pada variabel kinerja guru (0,912) dan terendah pada budaya organisasi (0,823). Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa jika pengukuran diulang pada kondisi yang sama, hasil yang diperoleh akan konsisten.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Kategori
Pengembangan Karir (X1)	43	2,80	4,80	3,92	0,543	Setuju
Employee Engagement (X2)	43	3,20	4,60	4,15	0,426	Setuju



Budaya Organisasi (X3)	43	2,60	4,40	3,78	0,498	Setuju
Budaya Kerja (X4)	43	3,00	4,80	4,02	0,467	Setuju
Kinerja Guru (Y)	43	3,40	4,80	4,23	0,398	Sangat Setuju

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan tabel 7, variabel kinerja guru memiliki nilai mean tertinggi (4,23) yang masuk dalam kategori "sangat setuju", diikuti oleh employee engagement (4,15), budaya kerja (4,02), pengembangan karir (3,92), dan budaya organisasi (3,78) yang semuanya berada dalam kategori "setuju". Standar deviasi yang relatif kecil pada semua variabel menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung homogen dan tidak terlalu bervariasi, mengindikasikan konsistensi persepsi guru terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,089	43	0,200

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Keterangan: Data berdistribusi normal (Sig. > 0,05)

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data residual berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat untuk analisis statistik parametrik, sehingga hasil estimasi parameter regresi dapat dipercaya dan interpretasi statistik yang dilakukan menjadi valid.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,624	1,603	Tidak terjadi multikolinearitas
Employee Engagement (X2)	0,589	1,698	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X3)	0,672	1,488	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Kerja (X4)	0,598	1,672	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 9 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, dengan nilai VIF tertinggi pada employee engagement (1,698) dan terendah pada budaya organisasi (1,488). Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga setiap variabel memberikan informasi yang unik dan tidak saling tumpang tindih dalam menjelaskan variabel dependen, yang membuat model regresi menjadi lebih stabil dan hasil estimasi menjadi lebih akurat.

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Pengembangan	1,245	0,221	Tidak terjadi



Karir (X1)			heteroskedastisitas
Employee Engagement (X2)	-0,856	0,398	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X3)	0,723	0,474	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Kerja (X4)	-1,187	0,243	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Hasil uji Glejser pada tabel 10 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual adalah konstan untuk semua nilai variabel independen, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Terpenuhinya asumsi ini penting untuk memastikan bahwa estimator yang dihasilkan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan hasil uji signifikansi menjadi valid.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,687	0,412		1,668	0,104
Pengembangan Karir (X1)	0,234	0,089	0,319	2,629	0,012*
Employee Engagement (X2)	0,287	0,112	0,307	2,563	0,015*
Budaya Organisasi (X3)	0,196	0,095	0,245	2,063	0,046*
Budaya Kerja (X4)	0,253	0,101	0,297	2,505	0,017*

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan: *Signifikan pada $\alpha = 0,05$

Persamaan Regresi: $Y = 0,687 + 0,234X_1 + 0,287X_2 + 0,196X_3 + 0,253X_4$

Tabel 11 menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\text{sig.} < 0,05$). Employee engagement memiliki koefisien terbesar (0,287), diikuti budaya kerja (0,253), pengembangan karir (0,234), dan budaya organisasi (0,196). Dari standardized coefficients, pengembangan karir memiliki pengaruh paling besar ($\text{Beta} = 0,319$), yang menunjukkan bahwa peningkatan satu standar deviasi pengembangan karir akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,319 standar deviasi dengan variabel lain dianggap konstan.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,628	4	1,157	18,742	0,000*
Residual	2,346	38	0,062		



Total	6,974	42			
-------	-------	----	--	--	--

Tabel 12. Hasil Uji F (ANOVA)

Keterangan: *Signifikan pada $\alpha = 0,05$

Hasil uji F pada tabel 12 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 18,742 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabel kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Model yang digunakan fit dan layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone. | Regression | 4,628 | 4 | 1,157 | 18,742 | 0,000* | | Residual | 2,346 | 38 | 0,062 | | | Total | 6,974 | 42 | | |

Keterangan: *Signifikan pada $\alpha = 0,05$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814	0,663	0,628	0,249

Tabel 13. Koefisien Determinasi (Model Summary).

b. Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone dengan koefisien regresi sebesar 0,234 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel pengembangan karir akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,234 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dari standardized coefficients, pengembangan karir memiliki pengaruh paling dominan dengan Beta = 0,319, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor paling kuat dalam mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sudarsana et al. (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang kompeten merupakan aspek fundamental yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pembangunan nasional di segala bidang secara optimal. Pengembangan karir yang efektif memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga berkontribusi signifikan pada pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Chen & Wang, 2022).

Pentingnya pengembangan karir bagi guru juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa program pelatihan profesional, program peningkatan kompetensi, dan promosi karir dapat meningkatkan komitmen dan semangat guru, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan kondisi di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone dimana mayoritas guru memiliki masa kerja 1-10 tahun (65,1%), yang menunjukkan bahwa mereka masih dalam tahap pengembangan karir dan memerlukan dukungan organisasi untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya UPT SMP Negeri 1 Bone-bone untuk merancang program pengembangan karir yang sistematis dan berkelanjutan. Program tersebut dapat mencakup pendidikan lanjutan, pelatihan profesional, sertifikasi kompetensi, dan jalur promosi yang jelas untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone



Employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,287 dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Variabel ini memiliki nilai mean tertinggi kedua (4,15) setelah kinerja guru, yang menunjukkan bahwa guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Employee engagement yang tinggi ini tercermin dalam komitmen emosional guru terhadap organisasi dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas mengajar.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori Bakker & Albrecht (2020) yang mendefinisikan employee engagement sebagai sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan berkomitmen terhadap organisasi mereka. Guru yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan mendorong hasil yang lebih optimal dalam proses pembelajaran. Keterlibatan yang tinggi ini dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif, pengakuan, dan penghargaan atas kontribusi guru (Singh & Gupta, 2021).

Temuan ini juga didukung oleh karakteristik demografis responden yang menunjukkan bahwa 53,5% guru berada pada kelompok usia 31-40 tahun, yang merupakan usia produktif dengan semangat dan energi tinggi. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung tingginya employee engagement di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone.

Implikasi manajerial dari hasil ini adalah pentingnya kepala sekolah untuk terus memelihara dan meningkatkan employee engagement melalui program-program yang dapat meningkatkan keterlibatan guru, seperti pemberian otonomi dalam mengajar, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,196 dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Meskipun pengaruhnya paling kecil dibandingkan variabel lainnya, budaya organisasi tetap memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone masih dapat ditingkatkan untuk memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Tampubolon et al. (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan manajemen sekolah secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Budaya yang positif dapat mendorong guru untuk bekerja lebih baik dan berkolaborasi secara efektif. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa budaya sekolah yang dipersepsikan positif merupakan prediktor penting dari kinerja kerja guru.

Nilai mean budaya organisasi sebesar 3,78 (kategori "setuju") menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam aspek budaya organisasi di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone. Hal ini dapat ditingkatkan melalui penguatan nilai-nilai organisasi, peningkatan komunikasi internal, dan penciptaan iklim kerja yang lebih kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan guru.

Implikasi strategis dari hasil ini adalah perlunya evaluasi dan penguatan budaya organisasi melalui sosialisasi nilai-nilai sekolah, peningkatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, dan pengembangan tradisi-tradisi positif yang dapat meningkatkan kohesivitas tim dan semangat kerja kolektif.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone



Budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,253 dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Variabel ini menempati posisi kedua dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja guru setelah pengembangan karir. Nilai mean budaya kerja sebesar 4,02 (kategori "setuju") menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin, dan sikap profesional guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone sudah cukup baik.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Sari & Dwiyanto (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan pegawai. Budaya kerja sebagai bagian integral dari budaya organisasi mencakup etos kerja, disiplin, dan sikap profesional yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas mereka.

Karakteristik responden yang menunjukkan bahwa 81,4% guru memiliki pendidikan S1 dan 18,6% berpendidikan S2 mengindikasikan bahwa guru memiliki landasan akademik yang solid untuk mengembangkan budaya kerja yang profesional. Hal ini juga didukung oleh distribusi masa kerja yang menunjukkan campuran antara guru muda dan berpengalaman, yang dapat menciptakan dinamika positif dalam budaya kerja organisasi.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Syamsudding (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas guru. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan disiplin dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional mereka.

Pengaruh Simultan Variabel Independen Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung sebesar 18,742 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,663 menunjukkan bahwa 66,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen, sedangkan 33,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Temuan ini mengkonfirmasi pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja guru. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan bersinergis dalam mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 yang cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahman et al. (2023) yang menunjukkan bahwa berbagai faktor seperti pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Maharani & Suharsono (2021) yang menyatakan bahwa diperlukan upaya lebih komprehensif dalam pengembangan karir, peningkatan keterlibatan pegawai, serta penguatan budaya organisasi dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Pendekatan yang terintegrasi dalam mengelola keempat variabel tersebut akan memberikan dampak yang lebih optimal dibandingkan dengan pendekatan parsial.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya dalam konteks sekolah menengah pertama di Indonesia. Temuan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh paling dominan memberikan insight baru tentang prioritas intervensi dalam peningkatan kinerja guru.



Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi UPT SMP Negeri 1 Bone-bone untuk mengimplementasikan program-program yang dapat meningkatkan keempat variabel tersebut secara sinergis. Program pengembangan karir yang sistematis, peningkatan employee engagement melalui recognition program, penguatan budaya organisasi melalui team building, dan peningkatan budaya kerja melalui reward system dapat diimplementasikan sebagai strategi terintegrasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan sampel yang terbatas pada satu sekolah, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel dan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan faktor lingkungan eksternal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 1 Bone-bone dengan kontribusi sebesar 66,3% ($R^2 = 0,663$). Secara parsial, pengembangan karir memiliki pengaruh paling dominan (Beta = 0,319, sig. 0,012), diikuti oleh employee engagement (Beta = 0,307, sig. 0,015), budaya kerja (Beta = 0,297, sig. 0,017), dan budaya organisasi (Beta = 0,245, sig. 0,046). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan program pengembangan karir yang sistematis, peningkatan keterlibatan guru melalui komunikasi efektif dan pengakuan prestasi, penguatan budaya organisasi melalui sosialisasi nilai-nilai sekolah, serta pembentukan budaya kerja yang profesional dan disiplin. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya UPT SMP Negeri 1 Bone-bone merancang strategi terintegrasi yang memprioritaskan pengembangan karir sebagai faktor utama, sambil tetap memperhatikan ketiga faktor lainnya untuk mencapai peningkatan kinerja guru yang optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa keempat variabel independen mampu menjelaskan 66,3% variasi kinerja guru, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi 33,7% faktor lain yang belum teridentifikasi dengan memperluas cakupan sampel pada beberapa sekolah menengah pertama di Kabupaten Luwu Utara atau wilayah lain untuk meningkatkan generalisabilitas hasil. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengintegrasikan variabel-variabel lain yang relevan seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik, kompensasi, fasilitas pembelajaran, dukungan keluarga, serta faktor lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Peneliti juga disarankan untuk menggunakan pendekatan mixed method dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme pengaruh antar variabel, serta melakukan studi longitudinal untuk menganalisis perubahan kinerja guru dalam jangka waktu yang lebih panjang dan mengeksplorasi efek mediasi atau moderasi antar variabel untuk mengembangkan model teoretis yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor determinan kinerja guru.



5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Rahman, M. S., & Hamid, N. A. (2021). The impact of career development on teacher performance in Indonesian secondary schools. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 823-841. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2020-0431>
- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607-619.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2020). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 25(1), 4-11.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2020). Work engagement: Current trends and future research directions. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 395-416. <https://doi.org/10.1111/apps.12197>
- Chen, L., & Wang, M. (2022). Career development and employee engagement: A systematic review. *Journal of Career Development*, 49(3), 245-262.
- Chen, L., & Wang, Y. (2022). Career development and teacher performance: A systematic review and meta-analysis. *Educational Research Review*, 36, 100458. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100458>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(2), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2020). Supervisi akademik dan bagaimana kinerja guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Hasanah, U., & Kristiawan, M. (2020). The role of teacher competence in improving student learning outcomes. *Journal of Education Research and Evaluation*, 4(1), 45-52. <https://doi.org/10.23887/jere.v4i1.23456>
- Maharani, S., & Suharsono, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 3(1), 123-135.
- Maharani, S., & Suharsono, N. (2021). Comprehensive approach to improving teacher performance: Evidence from Indonesian schools. *Asia Pacific Journal of Education*, 41(3), 456-471. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1817817>
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 89-104.
- Putri, R. A. (2023). The influence of career development on job satisfaction and teacher performance. *Indonesian Journal of Educational Research*, 8(2), 112-125. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.02.005>
- Rahman, A., Sari, D. P., & Wijaya, C. (2023). The impact of career development, employee engagement, and organizational culture on employee performance. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100891. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100891>
- Rahman, S., Ahmad, F., & Sari, D. P. (2023). Factors influencing employee performance in educational institutions: A comprehensive analysis. *Educational Management Review*, 15(1), 45-62.



- Sari, N. M., & Dwiyanto, B. M. (2020). Work culture and organizational performance: A study of Indonesian educational institutions. *Management Science Letters*, 10(15), 3567-3574. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.023>
- Sari, N. P., & Dwiyanto, A. (2020). Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 234-248.
- Singh, P., & Gupta, R. (2021). Employee engagement and performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Business Research*, 125, 670-679. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.032>
- Singh, R., & Gupta, V. (2021). Employee engagement strategies and organizational performance. *International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1756-1779.
- Sudarsana, I. K., Nakayama, M., Yusuf, M., Sari, N. K., Mahardika, G., Gunada, G. A. P., & Muliastri, N. K. E. (2020). Technology acceptance model: E-learning technology adoption analysis during the COVID-19 pandemic. *Journal of Physics: Conference Series*, 1503, 012045.
- Sudarsana, I. K., Putra, I. B. M. A., Astawa, I. N. T., & Yogantara, I. W. L. (2020). The use of Google classroom in the learning process. *Journal of Physics: Conference Series*, 1503(1), 012087. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1503/1/012087>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsudding. (2022). The effect of competence and work discipline on teacher productivity at UPT SMP Negeri 1 Bone-Bone. *Educational Management Journal*, 11(1), 78-89. <https://doi.org/10.21831/empj.v11i1.45123>
- Syamsudding, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 67-78.
- Tampubolon, B., Suriansyah, A., & Aslamiah. (2015). The influence of organizational culture and school management on teacher performance. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(6), 957-973. <https://doi.org/10.1177/1741143214549978>
- Tampubolon, R., Sembiring, R., & Situmorang, M. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 112-125.