

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS*
DENGAN KINERJA PADA GURU**

SKRIPSI



Oleh:

Nur Tsurayya Nazahah

201910230311020

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS* DENGAN
KINERJA PADA GURU**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



NUR TSURAYYA NAZAHAH
NIM : 201910230311020

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NUR TSURAYYA NAZAHAH

Nim : 201910230311020

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 13 Juli 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



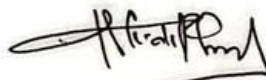
Tri Muji Ingarianti, S.Psi.,M.Psi

Anggota I



Dr. Yuni Nurhamida, M.Si

Anggota II



Udi Rosida Hijrianti, S.Psi.,M.Psi



Mengesahkan

Dekan,



Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Tsurayya Nazahah
NIM : 201910230311020
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi / karya ilmiah yang berjudul :

**“HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS*
DENGAN KINERJA PADA GURU”**

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 13 Juli 2024

Mengetahui

Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi



Yang Menyatakan



Nur Tsurayya Nazahah

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Subjective Career Succes* dengan kinerja pada Guru” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Muhammadiyah Malang
2. Ibu Tri Muji Ingarianti, S.Psi., M.Psi., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Retno Firdiyanti, M.Psi., Psikolog., selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Bapak, Ibu dan Mas yang selalu menyelipkan nama penulis dalam setiap doa-doanya serta curahan kasih sayang yang tiada tara. Hal ini merupakan kekuatan terbesar bagi penulis untuk memberikan motivasi, semangat, dan kekuatan dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
5. Guru-guru Muhammadiyah di Samarinda yang telah bersedia memberikan izin penelitian serta bersedia menjadi partisipan dalam penelitian.
6. Teman terdekat penulis, yaitu Ishmah, Aci, Nisa, Zakiyah, Salsa, Likha dan Aurel yang selalu memberikan banyak dukungan serta menyemangati penulis untuk menyelesaikan penulisan naskah skripsi.
7. Terakhir, untuk penulis sendiri yang sudah bertahan sampai saat ini dan sudah berusaha maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga dengan terbuka penulis menerima kritik dan saran demi perbaikan karya skripsi ini. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 5 Juli 2024
Penulis

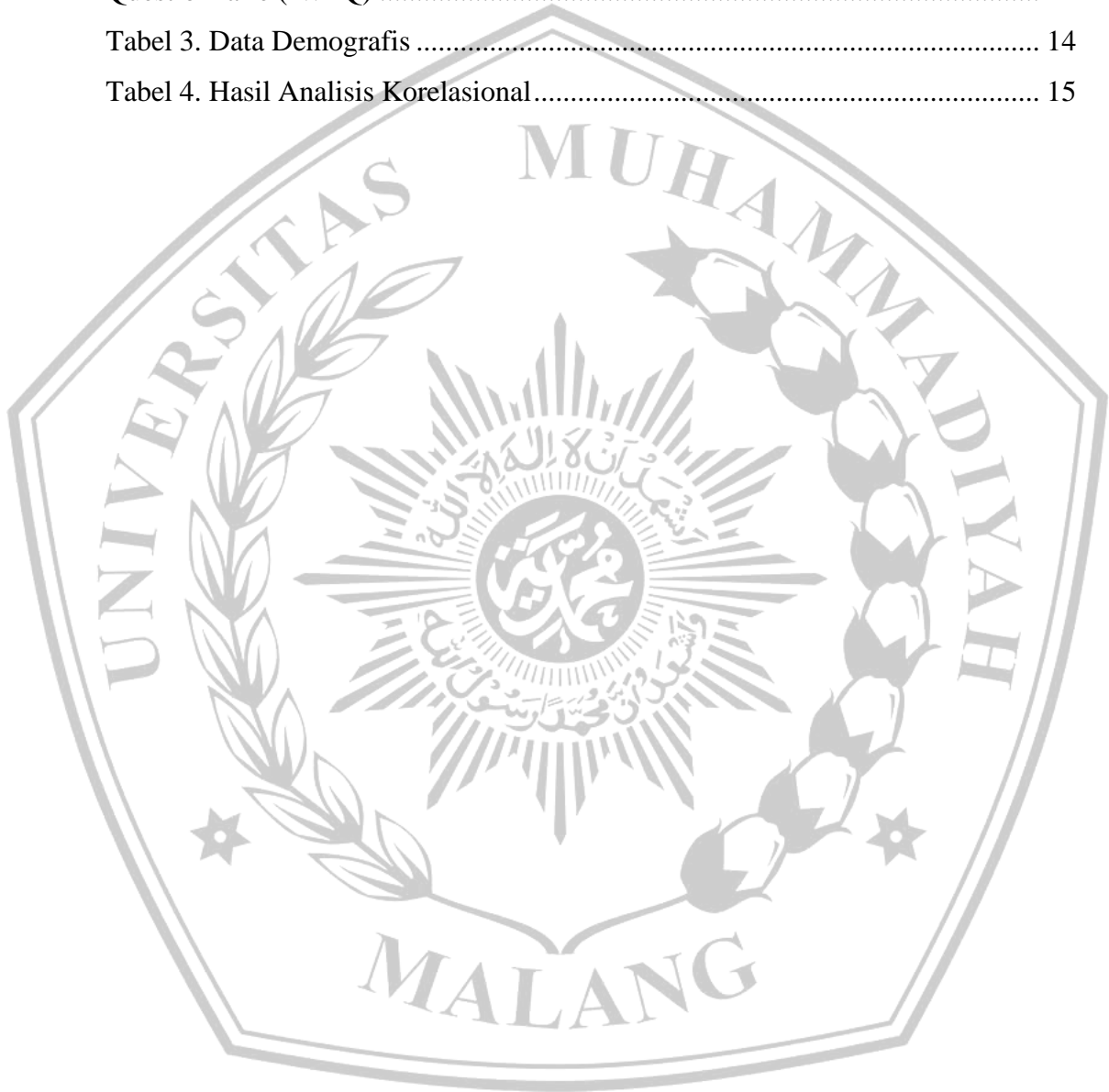
Nur Tsurayya Nazahah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN.....	iv
PENDAHULUAN	1
Kinerja Guru.....	6
Dimensi Kinerja Guru	6
Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.....	7
<i>Subjective Career Success</i>	5
Dimensi <i>Subjective Career Success</i>	5
Faktor yang mempengaruhi <i>Subjective Career Success</i>	6
Hubungan <i>Subjective Career Success</i> terhadap Kinerja Guru.....	8
Kerangka Berpikir	9
Hipotesis.....	10
METODE PENELITIAN.....	11
Rancangan Penelitian	11
Subjek Penelitian.....	11
Variabel dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur dan Analisis Data	13
HASIL PENELITIAN.....	14
Hasil Deskriptif	14
DISKUSI.....	16
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	19
DAFTAR PUSTAKA.....	20
LAMPIRAN.....	22

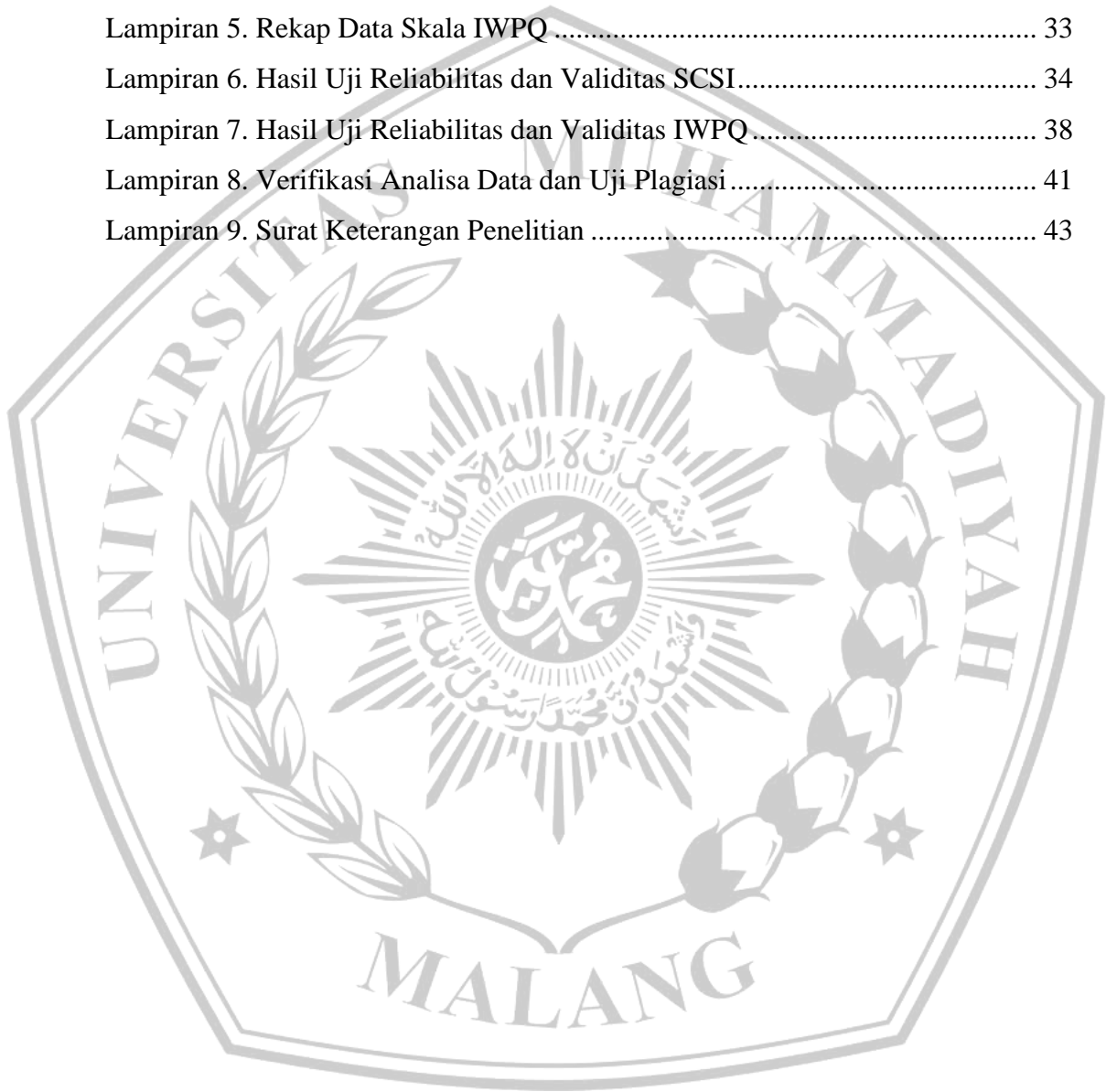
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Reliabilitas dan Validitas <i>Subjective Career Success Inventory</i> (SCSI).....	12
Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Validitas Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)	12
Tabel 3. Data Demografis	14
Tabel 4. Hasil Analisis Korelasional.....	15



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Prin SCSI.....	24
Lampiran 2. Blue Print IWPQ.....	24
Lampiran 3. Kuesioner Siap Sebar.....	25
Lampiran 4. Rekap Data Skala SCSI.....	32
Lampiran 5. Rekap Data Skala IWPQ.....	33
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas SCSI.....	34
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas IWPQ.....	38
Lampiran 8. Verifikasi Analisa Data dan Uji Plagiasi.....	41
Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian.....	43



HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS* DENGAN KINERJA PADA GURU

Nur Tsurayya Nazahah

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Tsurayyanur14@gmail.com

Abstrak. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penilaian kinerja guru sering kali dilakukan berdasarkan standar tertentu untuk memastikan mereka memenuhi peran profesionalnya. Namun, banyak guru di Indonesia mengalami kesulitan dalam mencapai standar kompetensi minimum, yang berdampak pada kualitas pendidikan nasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kesuksesan karier subjektif dengan kinerja pada guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan partisipan sebanyak 107 guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dan *Subjective Career Success Inventory* (SCSI). Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji korelasi pearson yang kemudian hasilnya dianalisis perdimensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan dimensi *subjective career success* signifikan ($P < 0.05$) terhadap dimensi *task performance* dan *contextual performance* dari kinerja.

Kata kunci: Kinerja, Kesuksesan Karier Subjektif, Guru

Abstract. Teacher performance is an important factor in improving the quality of education. Teacher performance appraisals are often conducted based on certain standards to ensure they fulfill their professional role. However, many teachers in Indonesia experience difficulties in achieving minimum competency standards, which has an impact on the quality of national education. This research aims to analyze the relationship between subjective career success and teacher performance. This research used quantitative methods with 107 teachers participating. The instruments used in this research were the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) scale and the Subjective Career Success Inventory (SCSI). This research uses the Pearson correlation test analysis technique, then the results are analyzed per dimension. The results of this study indicate that the overall dimensions of subjective career success are significant ($P < 0.05$) to the dimensions of task performance and contextual performance of performance.

Keywords: Performance, Subjective Career Success, Teacher

Globalisasi telah menciptakan persaingan yang sangat ketat dalam berbagai bidang, oleh karena itu penguatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas penting bagi suatu bangsa untuk mampu mengatasi tantangan ini. Pendidikan bertujuan untuk memungkinkan masyarakat tidak hanya memperoleh dan menghasilkan pengetahuan saja, namun juga untuk merefleksikan dampak lebih lanjut dan kompleksitas perilaku dan keputusan dalam perspektif tanggung jawab yang berorientasi masa depan dan global (Barth et al., 2007). Pihak yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kualitas pendidikan adalah guru, karena guru berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan yang cepat dalam kebijakan pendidikan telah memberikan tekanan yang lebih besar terhadap guru di semua tingkatan. Guru sekolah khususnya diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan kurikulum dan implementasinya, pesatnya perkembangan teknologi pembelajaran, meningkatnya tuntutan terhadap pengembangan holistik siswa dan meningkatnya harapan dari orang tua dan masyarakat (Khan et al., 2014). Mereka juga harus memenuhi peran dan tanggung jawab mereka dalam beberapa aspek pekerjaan mereka, terutama pengajaran, kegiatan kokurikuler, administrasi dan pengembangan profesional. Meskipun gagasan mengajar hanya sebagai salah satu peran seorang guru telah diterima secara luas, mengejar keunggulan dalam semua aspek pekerjaan mereka dapat terasa berat bagi banyak guru (Chaplain, 2008). Tidak heran melihat peran pentingnya tersebut, guru dituntut untuk selalu profesional dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Profesionalitas seorang guru salah satunya tercermin dari kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan mutu capaian yang harus dipenuhi.

Kinerja guru secara harfiah berasal dari kata kinerja atau *performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Pengertian lainnya mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang guru kerjakan dalam menghadapi tugas (Ardana & Hendra Divayana, 2020). Kinerja guru dapat dinilai secara berkala dengan tujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari seorang guru selama menjalankan tugas, sehingga dengan adanya hasil penilaian kinerja guru, setiap guru dapat memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas (Novitasari & Asbari, 2021). Akhirnya, penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional yang dapat berkontribusi nyata bagi perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia. Faktanya, menurut survei yang dilakukan oleh PERC (*Politic and Economic Risk Consultant*), Indonesia menempati peringkat terendah di antara 12 negara di Asia dalam hal kualitas pendidikan. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah kurangnya kualifikasi yang dimiliki oleh guru. Data dari UKG (Uji Kompetensi Guru) dari tahun 2015 hingga 2021 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai standar kompetensi minimum. Hasil tersebut menggambarkan bahwa kemampuan guru yang kurang kompeten akan berdampak pada kualitas pendidik (Kompasiana.com, 2022). Hal ini sejalan dengan data dari Kementerian Pendidikan yang menyatakan meskipun jumlah guru meningkat akan tetapi pada tahun ajaran 2018/2019 persentase guru yang layak mengajar mengalami penurunan (Silviliyana et al., 2019). Rendahnya kualitas pendidikan ini disebabkan oleh banyak faktor termasuk didalamnya adalah kualitas institusi termasuk kinerja guru. Oleh karena itu sangat

penting dilakukan penelitian terkait kinerja guru guna memahami faktor-faktor yang mendorong untuk meningkatkan kinerja guru (Zulkifli, 2020).

Kinerja dan kesuksesan karier subjektif memiliki kaitan yang erat dalam dunia profesional. Kinerja yang baik seringkali menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap kesuksesan karier seseorang. Ketika seseorang berhasil mencapai target dan menciptakan hasil yang signifikan dalam pekerjaannya, ini dapat memperkuat persepsi orang lain terhadap kemampuannya dan meningkatkan peluang untuk mendapatkan promosi atau pengakuan yang lebih besar (Ansari et al., 2017). Namun demikian, kesuksesan karier tidak hanya tergantung pada kinerja semata. Faktor subjektif seperti kepuasan pribadi, kebahagiaan, dan pencapaian tujuan yang lebih luas juga memainkan peran penting. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan guru yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan mengalami penurunan kinerja yang dimiliki. Seseorang mungkin memiliki kinerja yang luar biasa, tetapi jika mereka tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka atau tidak dapat mencapai kepuasan secara pribadi, maka kesuksesan karier mereka mungkin tidak terasa memuaskan (Ingarianti et al., 2021). Selain itu, persepsi subjektif tentang kesuksesan karier juga dapat bervariasi antara individu. Hal yang mungkin dianggap sebagai kesuksesan karier oleh satu orang mungkin tidak sama bagi orang lain. Misalnya, untuk beberapa orang, kesuksesan karier dapat diukur dari segi status, gaji, atau kedudukan di perusahaan. Sementara itu, bagi orang lain, kesuksesan karier dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau merasa puas dengan kontribusi yang mereka berikan kepada masyarakat (Abele et al., 2011). Dengan demikian, kinerja dan kesuksesan karier subjektif saling melengkapi satu sama lain. Kinerja yang baik dapat memberikan fondasi yang kuat untuk mencapai kesuksesan karier, tetapi penting juga untuk memperhatikan aspek subjektif seperti kepuasan pribadi dan pencapaian tujuan yang lebih luas. Memiliki keseimbangan antara keduanya dapat membantu seseorang meraih kesuksesan karier yang berarti dan memuaskan sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka.

Menurut Hughes (1937) kesuksesan karier tidak hanya dapat dikonseptualisasikan dan diukur secara objektif melainkan juga secara subjektif. Namun masih sedikit penelitian yang menganalisis hubungan kesuksesan karier subjektif, seperti misalnya penelitian Kusumawati dan Mutamimah, (2022) yang menemukan bahwa kesuksesan karier subjektif berupa kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Tanjung, et al. (2020) maupun Widayati, et al. (2020) sama-sama menemukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Meskipun begitu penelitian-penelitian tersebut tidak secara lengkap menguji seluruh dimensi kesuksesan karier subjektif. Faktanya, ukuran keberhasilan karier berdasarkan kriteria subjektif pada evaluasi seseorang terhadap kariernya juga dianggap penting (Gunz & Heslin, 2005). Individu dengan kesuksesan karier subjektif yang lebih tinggi merasa lebih bahagia dan lebih sukses dalam karier mereka dibandingkan dengan standar internal mereka sendiri. Hal ini memperkuat urgensi penelitian untuk menyelidiki kesuksesan karier subjektif karena telah ditekankan bahwa hal itu mempunyai implikasi terhadap kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja (Peluchette, 1993). Ditambahkan, penelitian terkait kesuksesan karier subjektif sangat penting karena model karier

saat ini telah berubah di bawah pengaruh post modernisme. Kesuksesan telah beralih dari model pengembangan karier tradisional ke model pengembangan karier tanpa batas (Defillippi & Arthur, 1994). Contohnya, seorang guru di era ini dapat sekaligus menjadi konten kreator untuk mendukung kariernya sebagai seorang guru. Penelitian yang dilakukan oleh A'yuni et al. (2022), berhasil mendorong inovasi guru dalam mengembangkan konten edukasi platform youtube sebagai media pembelajaran dan untuk mengetahui bentuk konten edukasi yang dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran biologi. Hal ini melihat perkembangan teknologi yang lebih efisien dan efektif untuk digunakan sebagai media pembelajaran siswa.

Guru yang merasa puas dan sukses dalam karirnya cenderung lebih bermotivasi dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan akan berdampak positif pada kualitas pengajaran. Guru akan lebih bersemangat, berinovasi dalam metode pengajaran. Selain itu, kesuksesan karir subjektif juga mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru, hal ini dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja yang baik. Guru yang merasa berhasil cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah dan lebih sedikit gejala kelelahan kerja yang akan membuat mereka lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka. Kesuksesan yang dinilai secara subjektif juga dalam membentuk hubungan sosial guru dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua, sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung (Skaalvik & Skaalvik, 2015).

Penelitian ini berfokus pada objek penelitian terkait karier pada tenaga pendidik atau guru. Yang mana guru harus mendefinisikan kesuksesan karier subjektifnya karena profesinya seringkali dianggap kecil kemungkinannya untuk mencapai kesuksesan karier objektif (Mahendra, 2017). Kegiatan mengajar di sekolah seringkali membuat guru kewalahan. Berkenaan dengan hal tersebut, Helmi (2015) mengklasifikasikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan guru ke dalam tiga kategori: profesi, kemanusiaan, dan komunitas. Mengenai bidang tugas guru yang pertama (yaitu profesi), guru harus mendidik dan mentransfer ilmunya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa. Berkaitan dengan kemanusiaan, guru berperan sebagai orang tua kedua bagi siswanya di lingkungan sekolah dan menarik simpati siswa. Di bidang masyarakat, mengajar dianggap sebagai profesi yang mulia, dan masyarakat mengharapkan ilmu baru dari guru. Mengingat ketiga tugas tersebut, tidak diragukan lagi bahwa seorang guru merupakan komponen penting dalam proses pendidikan. Meskipun peran mereka sangat penting dalam pendidikan, penghargaan bagi guru seringkali tidak sesuai dengan tugas mereka. Kebanyakan guru hidup sederhana, dan gaji guru di daerah terpencil seringkali tidak mencukupi kebutuhan keluarga mereka. Kebanyakan guru tidak menerima insentif apa pun selain gaji bulanan mereka, meskipun mereka memikul banyak tanggung jawab. Karena kondisi ini, guru cenderung mengalami kesulitan untuk mencapai kesuksesan karier yang objektif. Oleh karena itu penilaian kesuksesan karier subjektif lebih relevan untuk menilai kesuksesan seorang guru, khususnya di Indonesia.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka peneliti bermaksud untuk meneliti hubungan antara variabel bebas *subjective career success* dengan variabel terikat kinerja pada guru di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara *subjective career success* dengan kinerja pada guru. Temuan

penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara praktis dalam upaya untuk meningkatkan manajemen tenaga pendidik (guru) dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Kemudian hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi teoritis dalam kajian terkait hubungan antara *subjective career success* dengan kinerja pada guru di Indonesia.

Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014). Dessler (1999) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Keseluruhan dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Penelitian ini fokus untuk meneliti tentang kinerja guru. kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi (Istiana et al., 2022). Bastian et al. (2017) menyatakan kinerja guru dapat digambarkan pada seluruh kegiatan yang berkaitan dengan tugas profesionalnya, dimana peran tersebut akan terus memberikan dampak positif jika pengembangan pribadi guru tidak berhenti. Definisi lainnya diungkapkan oleh Putra et al. (2022) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yang mana idealnya penilaian kinerja guru didasarkan pada kinerja aktual, yaitu berdasarkan komponen utama melalui analisis jabatan. Demikian guru mempunyai pemahaman dan wawasan pendidikan, pemahaman terhadap peserta didik sehingga mampu mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didiknya. Jadi secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

Dimensi Kinerja Guru

Menurut Koopmans et al (2014) terdapat 3 dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja pada guru, yaitu:

1. Task Performance

Kemampuan dan keahlian seseorang dalam menjalankan tugas yang mendasar ataupun teknis untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

2. Contextual Performance

Perilaku yang dapat meningkatkan tujuan organisasi melalui dukungan lingkungan sosial dan psikologis.

3. *Counterproductive Work Behavior*

Perilaku individu yang dapat merugikan kesejahteraan organisasi serta kesejahteraan rekan kerja.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kanya et al. (2021) terdapat faktor internal dan eksternal juga mempengaruhi keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Secara internal, kualitas seorang guru menentukan prestasi siswanya. Kualitas guru yang baik tentu akan menentukan bagaimana siswa memperoleh ilmu pengetahuan. Kompetensi yang baik yang dimiliki seorang guru akan sejalan dengan prestasi yang dicapai siswanya. Kompetensi guru merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pengajar. Pemahaman seorang guru terhadap teknologi juga mempengaruhi kualitas pengajarannya. Penguasaan integrasi ilmu pengetahuan dan teknologi ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki guru dan keterbukaannya terhadap teknologi. Kemampuan inilah yang kemudian menjadi kompetensi tersendiri bagi guru untuk meningkatkan kualitas dan hasil pembelajaran.

Subjective Career Success

Career success dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian kerja positif yang dikumpulkan sebagai hasil dari pengalaman kerja (Shockley et al., 2015). Pada *career success* terdapat dua konsep yang berbeda, yaitu objektif dan subjektif. Objektif dapat dinilai dari gaji, promosi, hingga status kedudukan dalam organisasi. Sedangkan Subjektif dapat dinilai dari segi capaian karier dan kepuasan karier (Spurk et al., 2019). Kesuksesan karier subjektif merupakan penilaian positif terhadap pekerjaan seseorang yang berfungsi sebagai tolak ukur pengembangan dan pencapaian karier (Dewi et al., 2022). Kesuksesan karier subjektif dapat dikatakan sebagai evaluasi yang positif dari kriteria internal yang ditentukan untuk pekerjaan dan dalam pencapaian karier individu, bukan dari kriteria eksternal seperti gaji (Jung & Takeuchi, 2016). Selain itu, kesuksesan karier subjektif merupakan pencapaian atau hasil terhadap pekerjaan yang diukur dari kepuasan karier atau kerja (Abele & Spurk, 2009). Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah kesuksesan karier subjektif merupakan sebuah penilaian atau evaluasi terhadap pekerjaan seseorang yang ditentukan melalui kepuasan karier atau kerja guna sebagai tolak ukur dalam pengembangan dan pencapaian karier individu.

Dimensi Subjective Career Success

Terdapat delapan dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur kesuksesan karier subjektif, antara lain (Shockley et al., 2015):

1. *Authenticity*

Merencanakan alur karier sesuai dengan kebutuhan individu.

2. *Growth and Development*

Karier individu akan berkembang sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

3. *Influence*
Karier individu mempunyai pengaruh baik terhadap orang lain.
4. *Meaningful Work*
Melakukan pekerjaan yang memiliki makna untuk diri sendiri serta lingkungan.
5. *Personal Life*
Individu memiliki karier yang berpengaruh positif terhadap kehidupan pribadinya.
6. *Quality of Work*
Menghasilkan pekerjaan yang dapat memuaskan diri sendiri dan orang sekitar.
7. *Recognition*
Menghasilkan pekerjaan yang dapat dihargai oleh orang lain.
8. *Satisfaction*
Memiliki perasaan positif terhadap karier individu.

Faktor yang mempengaruhi *Subjective Career Success*

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi penilaian kesuksesan karier subjektif, yaitu dalam faktor individu dan faktor organisasi. Dalam faktor individu dalam dilihat dari kondisi demografis individu, seperti jenis kelamin, status perkawinan, usia, dan kelompok Bahasa (Dewi et al., 2022). Lalu, dalam faktor individu terdapat faktor individu dalam kondisi pekerjaan yaitu pengetahuan dan keterampilan, serta faktor tersebut dapat membantu dalam kesuksesan karier subjektif seseorang. Selanjutnya faktor organisasi, faktor ini dipengaruhi dari sisi keterlibatan kerja karyawan dan sisi *organizational sponsorship*, dikarenakan mampu memfasilitasi karyawan sehingga mampu mencapai kesuksesan karier subjektif individu (Ingarianti et al., 2020).

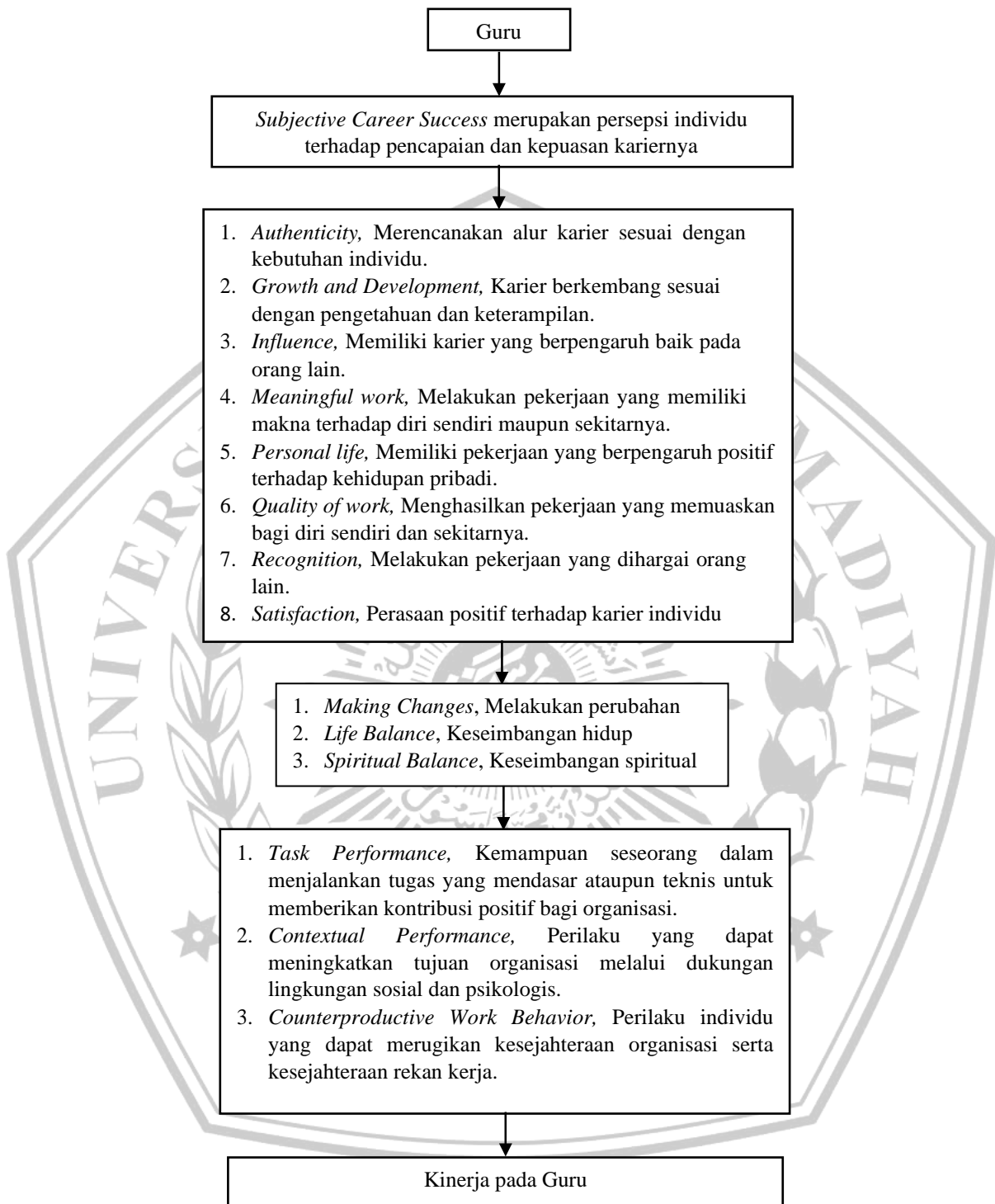
Hubungan *Subjective Career Success* terhadap Kinerja Guru

Subjective career success dianggap dapat memenuhi kebutuhan tingkat tinggi yang berpengaruh langsung terhadap kontrak psikologis individu (Moon & Choi, 2017). Individu merasa memiliki *subjective career success* ketika mereka merasakan makna, kepuasan, kompetensi, dan penentuan nilai yang tinggi dalam pekerjaannya. *Subjective career success* sendiri mengacu pada delapan dimensi yakni, *authenticity* yang mengarah pada perencanaan alur karier, *growth and development* untuk berkembangnya karier sesuai keterampilan dan pengetahuan, *influence* guna memiliki karier yang berpengaruh baik terhadap orang lain, *meaningful work* untuk melakukan pekerjaan yang dapat memberikan makna terhadap orang sekitar, *personal life* mengacu pada memiliki pekerjaan yang berpengaruh positif terhadap pribadi, *quality of work* guna menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, *recognition* untuk melakukan pekerjaan yang dapat dihargai oleh orang sekitar, dan *satisfaction* yang mengacu pada perasaan positif terhadap karier pribadi.

Subjective career success memberikan hasil untuk melakukan perubahan pada individu. Meskipun hanya sebatas lingkup pekerjaan, melakukan perubahan ini akan berdampak positif bagi orang lain dan organisasi. Selanjutnya ada *life balance* atau keseimbangan hidup. hal ini membantu individu untuk menekankan pentingnya untuk memiliki gaya hidup yang sehat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tingkat tertinggi dalam organisasi. Keseimbang spiritual ini dimaksudkan untuk individu dapat mengimplementasikan nilai-nilai agama melalui kariernya saat ini. Sehingga individu tidak memunculkan perilaku yang dapat merugikan kesejahteraan organisasi maupun kesejahteraan rekan kerja. Dengan demikian peneliti menduga jika terdapat hubungan *subjective career success* dengan kinerja.



Kerangka Berpikir



Hipotesis

- H0:** Tidak terdapat hubungan antara dimensi *subjective career success* dengan dimensi kinerja pada Guru
- H1:** Terdapat hubungan antara dimensi *subjective career success* dengan dimensi kinerja pada Guru



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis studi korelasional non-eksperimental. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antar variabel *subjective career success* terhadap kinerja guru tanpa mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Selain itu, penelitian korelasional juga bertujuan untuk mempermudah dalam memahami fenomena yang diteliti dan tidak membutuhkan perlakuan khusus terhadap subjeknya (Azwar, 2018).

Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah seseorang yang berprofesi sebagai guru yang berada di sekolah negeri maupun swasta. Penelitian ini memiliki kriteria tertentu untuk menentukan subjek, yaitu seorang guru yang telah bekerja minimal 5 tahun. Hal ini disebabkan pada tahap awal karier, karyawan belum dapat menilai kesuksesan karier mereka secara subjektif, akan tetapi seiring dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman, nilai-nilai baru akan muncul dalam diri karyawan sehingga mengarahkan untuk menilai kesuksesan kariernya secara subjektif (Ingarianti et al., 2020). Guru yang sedang tidak menjabat sebagai kepala sekolah dan memiliki SK pengangkatan sebagai guru tetap atau guru tidak tetap Yayasan ataupun guru ASN (Aparatur Sipil Negara). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu bertujuan untuk mendapatkan sampel dengan jumlah yang sudah ditentukan dan dianggap dapat mewakili dari populasinya serta sesuai kriteria yang ditentukan (Sugiyono, 2019).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu *subjective career success* sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). *Subjective career success* didefinisikan sebagai persepsi guru terhadap keberhasilan dan pencapaian kariernya berdasarkan evaluasi pribadi. *Subjective career success* diukur menggunakan *Subjective Career Success Inventory* (SCSI) yang dikembangkan oleh Shockley, et al. (2015) dan diadaptasi oleh Ingarianti, et al. (2022). Pada instrumen ini memiliki delapan dimensi, meliputi *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*. Instrumen ini berjumlah 24 item dan tiap dimensi terdapat 3 item dengan memiliki rentang nilai reliabilitas sebesar 0.707-0.866 yang artinya memiliki nilai *Cronbach's alpha* diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2016). Kemudian pada uji validitas, jika nilai r hitung $\geq r$ hitung maka item tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung $\leq r$ tabel maka item tersebut dikatakan tidak valid (Gunawan, 2018). Pada skala *subjective career success inventory* masing-masing item mendapatkan nilai >0.190 , maka dapat dikatakan bahwa masing-masing item valid. Terdapat lima pilihan jawaban pada setiap pernyataan, yaitu STS untuk sangat tidak setuju, TS untuk tidak setuju, N untuk netral, S untuk setuju, dan SS untuk sangat setuju.

Tabel 1. Indeks Reliabilitas dan Validitas *Subjective Career Success Inventory* (SCSI)

Nama Instrumen	Jumlah Item	Reabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>)	Validitas Item
<i>Subjective Career Success Inventory</i> (SCSI)			
<i>Authenticity</i>	3	0,709	0,545 – 0,627
<i>Growth and Development</i>	3	0,866	0,502 – 0,610
<i>Influence</i>	3	0,786	0,504 – 0,571
<i>Meaningful Work</i>	3	0,713	0,440 – 0,675
<i>Personal Life</i>	3	0,707	0,419 – 0,599
<i>Quality Work</i>	3	0,799	0,552 – 0,659
<i>Recognition</i>	3	0,842	0,464 – 0,686
<i>Satisfaction</i>	3	0,830	0,550 – 0,767

Selanjutnya, kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian ini menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) dan diadaptasi oleh Widyastuti & Hidayat (2018). Instrumen ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Total item yang terdapat pada instrumen ini berjumlah 18 item, setiap dimensi memiliki rentang nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.894-0.909 yang dimana nilai tersebut dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai lebih dari 0.60 (Sugiyono, 2016). Sedangkan pada nilai validitas untuk skala *individual work performance questionnaire* masing-masing item mendapatkan nilai > 0.190 , maka dapat dikatakan bahwa item tersebut valid. Menurut Gunawan (2018) suatu item dikatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel, jika nilai r hitung $\leq r$ tabel maka dapat dikatakan bahwa item tersebut tidak valid. Pada instrument ini memiliki lima pilihan jawaban, meliputi tidak pernah, kadang-kadang, jarang, sering, selalu.

Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Validitas *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ)

Nama Instrumen	Jumlah Item	Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>)	Validitas Item
<i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ)			
<i>Task Performance</i>	5	0,909	0,672 – 0,765
<i>Contextual Performance</i>	8	0,894	0,619 – 0,754
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	5	0,904	0,267 – 0,362

Prosedur dan Analisis Data

Dalam rangkaian penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang perlu dilakukan, yaitu, tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahapan terakhir yaitu analisis data. Tahap pertama adalah persiapan, peneliti melakukan penyusunan proposal penelitian dengan melakukan tinjauan literatur terhadap variabel bebas dan variabel terikat, dimana hal tersebut menjadi dasar dalam penyusunan rancangan penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan penyusunan latar belakang, kajian teoritik, dan menentukan metode penelitian. Pengerjaan penelitian ini didampingi oleh dosen pembimbing. Setelah itu, peneliti juga mempersiapkan instrumen dari kedua variabel yang diambil dari jurnal internasional dan peneliti terdahulu.

Tahap kedua merupakan peneliti melakukan penyebaran kuesioner skala *Subjective Career Success Inventory* (SCSI) dan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang akan diisi oleh para guru sesuai dengan kriteria yang ada secara langsung pada tanggal 3-8 Juni 2024. Partisipan dalam penelitian ini meliputi guru dari 8 sekolah Muhammadiyah pada berbagai jenjang pendidikan di Kota Samarinda Kalimantan Timur. Tahap ketiga adalah tahap analisis data, pada tahap ini peneliti mengolah data yang telah diperoleh menggunakan software SPSS *statistics versi 24* pada tanggal 13-14 Juni 2024. Setelah menganalisis data, peneliti melakukan penyusunan hasil penelitian, pembahasan, dan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan.



HASIL PENELITIAN

Hasil Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 107 partisipan dan analisis data yang dilakukan menggunakan uji statistik dengan software SPSS versi 24, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Data Demografis

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	35	32.7%
Perempuan	72	67.3%
Usia		
21-40 Tahun	64	59.8%
41-60 Tahun	43	40.2%
Status Kerja		
ASN	1	.9%
Guru Tetap Yayasan	70	65.4%
Guru Tidak Tetap	36	33.6%
Unit Kerja		
SD	56	52.3%
SMP/MTS	41	38.3%
SMK	10	9.3%
Masa Kerja		
5-10 Tahun	40	37.4%
11-15 Tahun	24	22.4%
>15 Tahun	43	40.2%
Sertifikat Pendidik		
Memiliki	47	43.9%
Tidak Memiliki	60	56.1%
Pendapatan		
<Rp5.000.000	94	87.9%
>Rp5.000.000	13	12.1%

Berdasarkan pada tabel 3 data demografis penelitian, partisipan dalam penelitian ini sebanyak 107. Partisipan berjenis kelamin perempuan menjadi mayoritas dalam penelitian ini dengan jumlah 72 partisipan dengan persentase (67.3%), partisipan dengan rentang usia 21 sampai 40 tahun merupakan mayoritas dengan persentase (59.8%), mayoritas partisipan memiliki status kerja sebagai guru tetap yayasan sebanyak 70 dengan persentase (65.4%). Selanjutnya, unit kerja SD sebagai mayoritas tempat kerja partisipan dengan jumlah 56 partisipan dengan persentase (52.3%), masa kerja dengan lama lebih dari 5 tahun menjadi mayoritas partisipan dengan persentase (40.2%) atau 43 partisipan. Kemudian sebanyak 60 partisipan tidak memiliki sertifikat pendidik dengan persentase (56.1%), dan mayoritas pendapatan yang diterima partisipan per-bulan sebesar kurang dari Rp.5000.000 sebanyak 94 partisipan dengan persentasi (87.9%).

Setelah melaksanakan analisis deskriptif untuk mengamati distribusi data demografis partisipan, peneliti kemudian melanjutkan dengan analisis korelasional guna menguji hipotesis penelitian. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasional

Hipotesis	p-value	Pearson's r	Keterangan
A – TP	P <.05	0,441	Signifikan
A – CP	P <.05	0,436	Signifikan
A – CWB	P >.05	-0,054	Tidak Signifikan
GAD – TP	P <.05	0,346	Signifikan
GAD – CP	P <.05	0,348	Signifikan
GAD – CWB	P >.05	0,062	Tidak Signifikan
I – TP	P <.05	0,211	Signifikan
I – CP	P <.05	0,242	Signifikan
I – CWB	P >.05	0,020	Tidak Signifikan
MW – TP	P <.05	0,234	Signifikan
MW – CP	P <.05	0,225	Signifikan
MW – CWB	P >.05	-0,085	Tidak Signifikan
PL – TP	P <.05	0,433	Signifikan
PL – CP	P <.05	0,408	Signifikan
PL – CWB	P >.05	-0,103	Tidak Signifikan
QOW – TP	P <.05	0,277	Signifikan
QOW – CP	P <.05	0,198	Signifikan
QOW – CWB	P >.05	0,061	Tidak signifikan
R – TP	P <.05	0,227	Signifikan
R – CP	P <.05	0,253	Signifikan
R – CWB	P >.05	-0,047	Tidak Signifikan
S – TP	P <.05	0,368	Signifikan
S – CP	P <.05	0,423	Signifikan
S – CWB	P >.05	-0,007	Tidak signifikan

Keterangan: A (*Authenticity*), GAD (*Growth and Development*), I (*Influence*), MW (*Meaningful Work*), PL (*Personal Life*), QOW (*Quality of Work*), R (*Recognition*), S (*Satisfaction*), TP (*Task Performance*), CP (*Contextual Performance*), CWB (*Counterproductive Behavior*).

Hasil uji korelasi antara dimensi *subjective career success* dengan dimensi kinerja dapat dilihat pada tabel 4 di atas. Keputusan korelasi diambil dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, yang berarti bahwa hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan jika memiliki nilai kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2016). Setelah dilakukan uji korelasi diketahui bahwa delapan dimensi pada *subjective career success*, yaitu *authenticity*, *growth and development*, *influence*, *meaningful work*, *personal life*, *quality of work*, *recognition*, dan *satisfaction* ditemukan signifikan dengan dua dimensi dari kinerja, yakni *task performance* dan *contextual performance*, karena memiliki nilai p value <0.05. Kemudian, kedelapan dimensi *subjective career success*, yakni *authenticity*, *growth and development*, *influence*, *meaningful work*, *personal life*, *quality of work*, *recognition*, dan *satisfaction* ditemukan hasil tidak signifikan pada dimensi *counterproductive behavior* dari kinerja, karena memiliki nilai p value >0.05.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *subjective career success* dengan variabel kinerja pada guru dengan melibatkan seluruh dimensi pada kedua variabel. *Subjective career success* terdiri dari delapan dimensi, yaitu *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality of work, recognition, dan satisfaction*.

Berdasarkan data demografis yang diperoleh, hasil yang ditunjukkan tidak jauh berbeda dengan penelitian sejenis yang telah dilakukan. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan adanya korelasi positif antara *subjective career success* dan kinerja guru, dimana guru dengan *subjective career success* yang tinggi menunjukkan komitmen kerja yang lebih baik dan performa mengajar yang lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Doe (2020) menyatakan bahwa *subjective career success* berhubungan positif dengan kinerja guru di sekolah perkotaan. Smith (2019) juga menemukan bahwa *career satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru yang puas dengan karirnya cenderung lebih inovatif dan memiliki interaksi yang lebih baik dengan siswa. Kesamaan dalam karakteristik demografis, seperti jenis kelamin, usia, status kerja, dan pendapatan bulanan antara penelitian ini dan penelitian lain memperkuat temuan bahwa *subjective career success* merupakan indikator penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa *authenticity* memiliki hubungan yang signifikan dengan *task performance* dan *contextual performance*. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mampu mengembangkan alur karier dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang lebih baik. Mereka mampu menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Smith & Brown, 2016). Namun, tidak adanya hubungan antara dimensi *authenticity* dengan dimensi *counterproductive work behavior*. Penelitian menunjukkan bahwa dampaknya terhadap perilaku kontraproduktif mungkin tidak signifikan, hal ini disebabkan oleh kompleksitas faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku di lingkungan kerja, seperti budaya organisasi yang dominan, kebijakan perusahaan, dan dinamika interpersonal yang lebih berpengaruh (Xie & Johns, 2014).

Selanjutnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *growth and development* memiliki hubungan dengan dimensi *task performance* dan *contextual performance*, Guru yang mengalami peningkatan dalam kariernya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik secara umum di sekolah. Brown dan Smith (2017) menyatakan bahwa pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas kelas dan interaksi dengan siswa. Teori Pengembangan Karier oleh Super (1990) mendukung bahwa pertumbuhan karier dan pengembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi individu untuk mencapai tujuan karier mereka. Kemudian, tidak adanya hubungan antara dimensi *Growth and Development*. Ketika guru merasa bahwa atasan telah memberikan dukungan berupa pelatihan di tempat kerja dan program

pengembangan karier, maka guru cenderung akan memunculkan perilaku yang positif dibandingkan perilaku yang negatif (Kura et al., 2019)

Penelitian ini menunjukkan bahwa pada dimensi *Influence* memiliki hubungan yang signifikan dengan *task performance* dan *contextual performance*. Guru yang merasa memiliki kontrol dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka cenderung menunjukkan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka secara keseluruhan di sekolah. Menurut Santoso (2020), guru-guru yang merasa memiliki otonomi dalam mengelola kelas mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mengajar dan interaksi dengan siswa. Hal ini menunjukkan kesamaan dalam temuan bahwa rasa memiliki pengaruh dan kontrol dapat memberikan dorongan yang signifikan terhadap kinerja guru di berbagai konteks pendidikan. Selanjutnya, pada dimensi *influence* tidak memiliki hubungan dengan dimensi *counterproductive work behavior*, kemampuan individu dalam memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk meningkatkan kinerja guru. Akan tetapi, hal ini lebih menunjukkan bahwa kemampuan seseorang akan lebih berpengaruh dengan aspek-aspek positif dibandingkan dengan perilaku yang negatif dari kinerja seseorang (Alaydi & Ng, 2024).

Selanjutnya, pada dimensi *meaningful work* terdapat hubungan dengan *task performance* dan *contextual performance* guru di sekolah. Guru yang merasa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam melakukan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh Steger dan Dik (2009) menunjukkan bahwa pengalaman makna dalam pekerjaan dapat memberikan energi positif yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan-tujuan yang bermakna dalam pekerjaan mereka. Guru-guru yang merasa pekerjaan mereka bermakna cenderung lebih terlibat dalam kegiatan sekolah dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mengajar (Dewi, 2018). Namun, pada hasil analisis dimensi *meaningful work* tidak terdapat hubungan pada dimensi *counterproductive work behavior*. Pekerjaan yang bermakna akan mempengaruhi pada hasil kerja seseorang, sehingga dapat mengurangi terjadinya perilaku kerja yang dapat merugikan rekan kerja maupun organisasi (Sîrbu, 2023).

Kemudian pada dimensi *personal life*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal life* memiliki hubungan yang signifikan dengan *task performance* dan *contextual performance*. Guru yang mampu mencapai keseimbangan pada kehidupan pribadinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memenuhi tugas-tugas akademis dan berkontribusi secara positif dalam kegiatan sekolah. *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja secara keseluruhan (Greenhaus dan Allen, 2011). Selanjutnya, pada hasil analisis dimensi *personal life* ditemukan tidak memiliki hubungan dengan dimensi *counterproductive work behavior*. Guru yang merasakan keseimbangan pada kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, tidak akan memunculkan perilaku yang negatif hingga perilaku yang dapat merugikan organisasi (Tan, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan dimensi *quality of work* memiliki hubungan dengan *task performance* dan *contextual performance*. Kualitas pekerjaan yang tinggi yang mencerminkan tingkat dedikasi dan keterampilan yang memadai dari guru, dapat secara positif mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja tugas yang lebih baik dan lebih banyak berpartisipasi dalam perilaku kontekstual yang mendukung organisasi (Leitão et al., 2019). Selanjutnya, hasil analisis mendapatkan hasil tidak adanya hubungan antara dimensi *quality of work* dengan dimensi *counterproductive work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru dapat memiliki kualitas pekerjaan yang tinggi dalam hal dedikasi dan keterampilan, itu tidak selalu menjamin bahwa mereka akan menghindari perilaku yang tidak produktif di tempat kerja (Suyasa, 2017).

Hasil penelitian selanjutnya terdapat hubungan pada dimensi *recognition* terhadap dimensi *task performance* dan *contextual performance*. Ketika guru merasa dihargai atas upaya mereka dalam mengajar dan memberikan kontribusi positif bagi siswa dan sekolah, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka serta meningkatkan kinerja tugas mereka. Guru yang merasa diakui cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, seperti meningkatkan kualitas pengajaran dan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Penelitian oleh Grant (2012) menunjukkan bahwa pengakuan yang diberikan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja tugas mereka. Kemudian, hasil analisis dimensi *recognition* tidak memiliki hubungan terhadap dimensi *counterproductive work behavior*. Pengakuan itu sendiri tidak cukup untuk secara signifikan mengurangi atau mencegah perilaku kerja yang tidak produktif. Meskipun guru mungkin merasa dihargai, faktor-faktor lain seperti kebijakan organisasi, keadilan di tempat kerja, dan kondisi lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendorong atau mengurangi perilaku negatif di tempat kerja (Leung & Wu, 2017).

Berdasarkan hasil analisis pada dimensi *satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan dengan *task performance* dan *contextual performance* guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, semakin baik kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan serta kinerja kontekstual mereka dalam konteks lingkungan kerja. Iba et al (2021) juga menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi, budaya organisasi, lingkungan dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja tugas dan kontekstual guru karena mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, didukung oleh tingkat komitmen organisasional yang tinggi (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Selanjutnya, pada hasil analisis terdapat tidak adanya hubungan antara dimensi *satisfaction* dengan dimensi *counterproductive work behavior*. Meskipun guru merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini tidak secara langsung mengurangi kemungkinan mereka melakukan perilaku yang tidak produktif atau merugikan organisasi seperti absensi yang tinggi atau konflik interpersonal yang lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan organisasional yang lebih kompleks (Spector, 1997).

Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa keseluruhan dimensi *subjective career success* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam hal *task performance* dan *contextual performance*. Faktor-faktor ini penting untuk dipertimbangkan dalam pengembangan strategi manajemen karier dan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan individu dalam konteks pendidikan. Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana skala yang digunakan untuk mengukur kinerja guru merupakan *self report*, maka hasil yang didapatkan bisa menjadi bias.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan analisa perdimensi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi *subjective career success* seperti *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality of work, recognition*, dan *satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan dengan dimensi *task performance* dan *contextual performance* dari kinerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pendekatan yang lebih holistik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan. Manajer dan pimpinan perlu mempertimbangkan tidak hanya faktor-faktor subjektif yang mempengaruhi kinerja positif, tetapi juga faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Dengan demikian, kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia perlu dirancang dengan memperhatikan aspek-aspek kompleks ini untuk mencapai lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yuni, Q., Rizqi, F. N., Aiyuni, F., Rahmah, N., & Fauzi, I. (2022). Inovasi guru dalam mengembangkan konten edukasi platform youtube sebagai media pembelajaran biologi. *Bioilmi: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 48-53. <https://doi.org/10.19109/bioilmi.v8i1.12921>
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The Construct of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example. *ZAF*, 43, 195–206. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0034-6>
- Alaydi, B., & Ng, S. I. (2024). Mitigating the Negative Effect of Air Traffic Controller Mental Workload on Job Performance: The Role of Mindfulness and Social Work Support. *Safety*, 10(1). <https://doi.org/10.3390/safety10010020>
- Ansari-pour, S., Fasihi, S., Mohammadi, B., Ganji, F., Shirian, N., & Tehrani, A. M. (2017). The Role of Job Performance on Career Success and Self-esteem of Staff. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 11(10), 86–88. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2017/24235.10788>
- Ardana, P., & Hendra Divayana, D. G. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 42–53. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3349>
- Barth, M., Godemann, J., Rieckmann, M., & Stoltenberg, U. (2007). Developing key competencies for sustainable development in higher education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 8(4), 416–430. <https://doi.org/10.1108/14676370710823582>
- Chaplain, R. P. (2008). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 28(2), 195–209. <https://doi.org/10.1080/01443410701491858>
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Dewi, Y. K., Ingarianti, T. M., & Andriany, D. (2022). The Role of Leader-Member Exchange on Subjective Career Success among Teachers. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(14), 59–74. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v7i1.17319>
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105–111. <https://doi.org/10.1002/job.300>
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, F., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan Karier Subjektif sebagai Identitas Karier Karyawan. *Buletin Psikologi*, 28(2), 201. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.43401>
- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., & Fajrianti. (2021). Exploring Subjective Career Success. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530(Icpsyche 2020), 190–194. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.027>

- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2016). Gender differences in career planning and success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1–2), 6–7. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Khan, F., Yusoff, R. M. D., & Khan, A. (2014). Job demands, burnout and resources in teaching a conceptual review. *World Applied Sciences Journal*, 30(1), 20–28. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.30.01.21029>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kura, K. M., Shamsudin, F. M., Umrani, W. A., & Salleh, N. M. (2019). Linking Human Resource Development Practices to Counterproductive Work Behaviour: Does Employee Engagement Matter. *Journal of African Business*, 20(4), 472–488. <https://doi.org/10.1080/15228916.2019.1583974>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Mahendra, V. P. S. (2017). Pengaruh Komitmen Karir Dan Motivasi Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Karyawan Pada Pt Bank Btn Bekasi. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 170–180. <https://doi.org/10.25170/jm.v14i2.787>
- Moon, J. S., & Choi, S. B. (2017). The Impact of Career Management on Organizational Commitment and the Mediating Role of Subjective Career Success: The Case of Korean R&D Employees. *Journal of Career Development*, 44(3), 191–208. <https://doi.org/10.1177/0894845316643829>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leaders Coaching di Sekolah: Apa Perannya terhadap Kinerja Guru? *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 580–597. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1299>
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 43, Issue 2, pp. 198–208). <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1042>
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Sîrbu, A. (2023). Meaningful Work and Counterproductive Work Behaviors : A Serial Mediation. *Psihologia Resurselor Umame*, 21, 41–52. <https://doi.org/10.24837/pru.v21i1.520>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession-what do teachers say? *International Education Studies*, 8(3), 181–192. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Tan, T. (2019). Relation of Work-life Balance to Counterproductive Work Behavior and Turnover Intention among Malaysian Employees Relation of Work-life

Balance to Counterproductive Work Behavior and Turnover Intention among Malaysian Employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 229, 965–974. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.79>

Zulkifli. (2020). Analisis Kompetensi Guru Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3). <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i3.1286>





LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Prin SCSI

Blue print skala SCSI

No.	Dimensi	Favorable	Total
1.	<i>Recognition</i>	1, 2, 3	3
2.	<i>Quality of Work</i>	4, 5, 6	3
3.	<i>Meaningful work</i>	7, 8, 9	3
4.	<i>Influence</i>	10, 11, 12	3
5.	<i>Authenticity</i>	13, 14, 15	3
6.	<i>Personal Life</i>	16, 17, 18	3
7.	<i>Growth and Development</i>	19, 20, 21	3
8.	<i>Satisfaction</i>	22, 23, 24	3
Total			24

Pilihan jawaban skala SCSI

Pilihan Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Lampiran 2. Blue Print IWQP

Blue print skala IWQP

No.	Dimensi	favorable	Total
1.	<i>Task Performance</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	<i>Contextual Performance</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	8
3	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	14, 15, 16, 17, 18	5
Total			18

Pilihan jawaban skala IWQP

Pilihan Jawaban	Keterangan	Skor
J	Jarang	1
K	Kadang	2
S	Sering	3
SS	Sangat Sering	4
S	Selalu	5

Lampiran 3. Kuesioner Siap Sebar

KUESIONER PENELITIAN



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
TAHUN 2023**

Kepada Yth. Bapak/Ibu Partisipan

Perkenalkan saya Nur Tsurayya Nazahah mahasiswa Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini sedang melakukan penelitian tentang “Kesuksesan Karir Subjektif Guru di Sekolah”.

Apabila Bapak/Ibu/Saudara yang bekerja sebagai guru di sekolah negeri maupun swasta, baik sebagai ASN/guru tidak tetap/guru tetap yayasan, tidak menjabat sebagai kepala sekolah, telah bekerja minimal 5 tahun, dan merupakan lulusan S1/D4, maka Anda dapat membantu saya untuk berpartisipasi pada studi ini dan memberikan informasi yang saya butuhkan.

Pengisian Kuesioner membutuhkan waktu kurang lebih 30 menit dengan rincian 30 item, dengan waktu pengerjaan tiap item diperkirakan membutuhkan waktu 1 menit. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga Anda dapat memberikan jawaban sesuai dengan kondisi Anda.

Studi ini hanya merupakan bagian dari tugas akhir saya dan murni digunakan untuk kebutuhan ilmiah serta pengembangan sumberdaya manusia terutama karir guru di kemudian hari. Hal ini tidak berpengaruh pada penilaian Kinerja Anda. Segala bentuk informasi dan identitas dalam kegiatan ini adalah **RAHASIA** dan digunakan sebatas dalam lingkup penelitian dan publikasi akademis.

Jika Anda memiliki pertanyaan / informasi lebih lanjut dapat menghubungi saya melalui 082219489026 / email: tsurayyanur14@gmail.com

Peneliti,
Nur Tsurayya Nazahah.

Apabila Bapak/Ibu telah membaca informasi diatas dan bersedia berpartisipasi secara sukarela pada penelitian ini, mohon memberikan tanda centang (v) pada jawaban yang sesuai:

- Bersedia
- Tidak Bersedia

Memberikan ijin atas data yang Bapak/Ibu isikan untuk kepentingan publikasi akademis dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas Anda:

- Setuju
- Tidak Setuju

Tandatangan,

.....

IDENTITAS

Pertanyaan		
Nama (wajib diisi) (dapat ditulis anonym/inisial)	:	
Usia	:	
Jenis kelamin	:	Laki-laki/Perempuan
Domisili saat ini (kota)	:	
Posisi/Jabatan	:	
Unit Kerja	:	
Masa Kerja (dalam tahun)	:	
Status Pekerjaan	:	ASN / Guru Tetap Yayasan / Guru Tidak Tetap
Jenis Guru	:	Guru Kelas / Guru Mata Pelajaran / Guru Pendamping
Sertifikat Pendidik	:	Memiliki / Tidak Memiliki
Pendapatan per Bulan	:	<Rp5.000.000 / >Rp5.000.000

BAGIAN 1

Petunjuk: Di bawah ini adalah pernyataan yang mungkin menggambarkan karir Anda secara keseluruhan. Berikan tanda silang (X) pada setiap pernyataan seberapa sering pemimpin menunjukkan perilaku yang dimaksud

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju
 TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju
 N : Netral

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya mengatakan bahwa saya melakukan pekerjaan dengan optimal.	STS	TS	N	S	SS
2.	Organisasi tempat saya bekerja mengakui bahwa saya adalah karyawan dengan kinerja yang baik.	STS	TS	N	S	SS
3.	Selama ini, Saya mendapat pengakuan atas kontribusi-kontribusi saya.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya bangga atas kualitas kerja yang saya hasilkan.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya telah memenuhi standard kualitas tertinggi dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya dikenal atas kualitas pekerjaan saya yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya rasa pekerjaan saya bermakna.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya yakin pekerjaan saya membawa perubahan bagi organisasi.	STS	TS	N	S	SS
9.	Pekerjaan yang saya lakukan telah memberikan sumbangsih pada masyarakat.	STS	TS	N	S	SS
10.	Keputusan-keputusan yang saya buat telah memberi dampak pada organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
11.	Pendapat saya terkait dengan isu penting selalu menjadi pertimbangan bagi organisasi.	STS	TS	N	S	SS
12.	Orang lain/rekan kerja mempertimbangkan saran saya Ketika membuat keputusan penting.	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya mampu mencari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan preferensi pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya merasa bertanggung jawab atas karier saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya telah memilih jalur karier saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS

16.	Selama ini, Saya dapat menghabiskan sejumlah waktu yang saya mau bersama teman dan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
17.	Selama ini, Saya dapat memiliki kehidupan yang memuaskan di luar pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
18.	Selama ini, Saya dapat menjadi karyawan yang baik sembari tetap mempertahankan hubungan yang berkualitas di luar pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya telah mengembangkan keterampilan agar dapat bekerja lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
20.	Saya terus mengikuti perkembangan di bidang saya.	STS	TS	N	S	SS
21.	Saya terus meningkatkan diri dengan mengembangkan rangkaian keterampilan saya.	STS	TS	N	S	SS
22.	Karier saya memuaskan secara personal.	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya antusias terhadap karier saya.	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya merasa karier saya sangat menarik.	STS	TS	N	S	SS



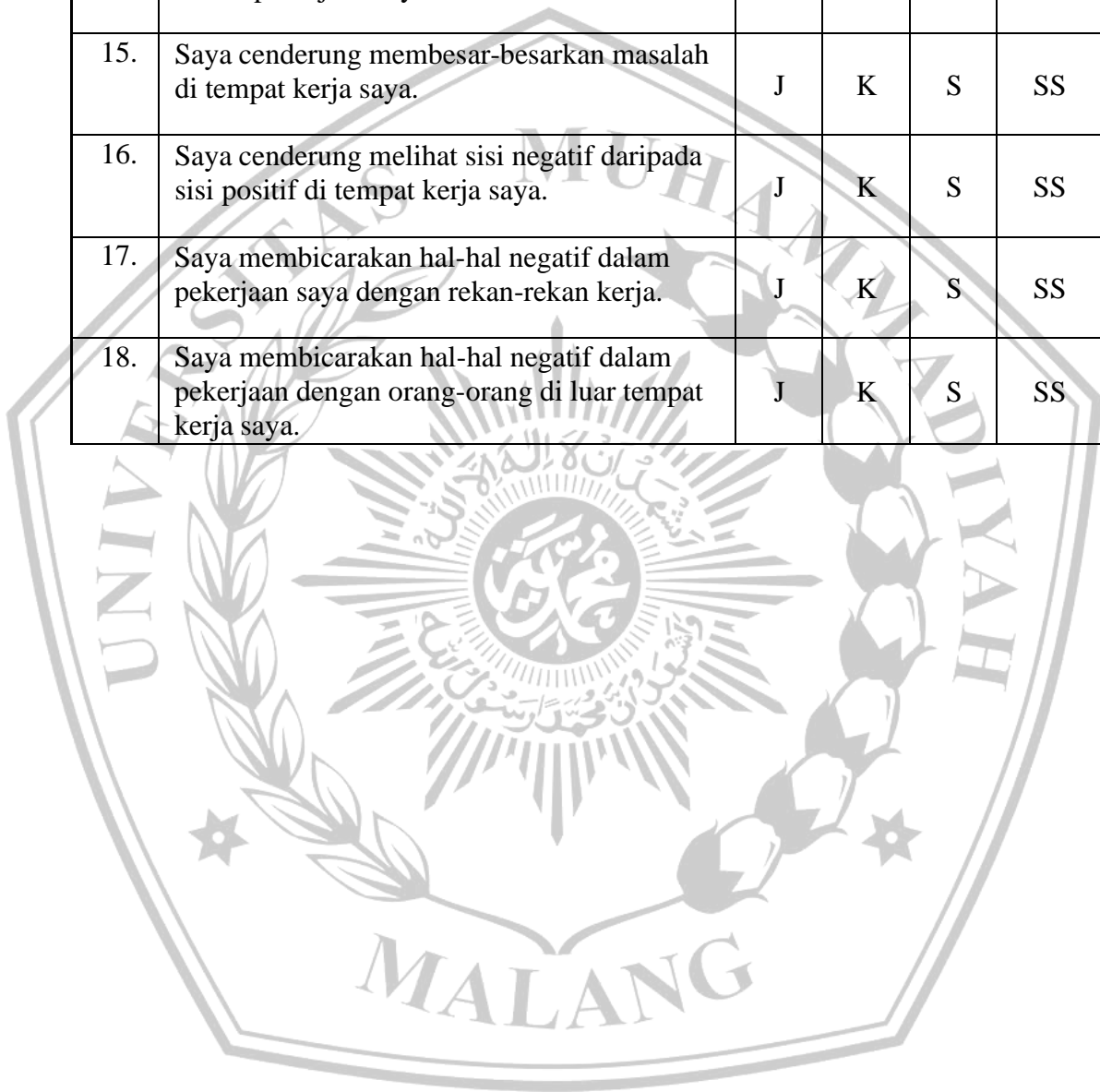
BAGIAN 2

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban dibawah ini mengenai Pernyataan-pernyataan berikut yang berhubungan dengan bagaimana Anda melakukan pekerjaan Anda selama tiga bulan terakhir. Untuk mendapat gambaran akurat mengenai bagaimana Anda bekerja, penting untuk mengisi kuesioner ini secermat dan sejujur mungkin.

J : Jarang
 K : Kadang
 S : Sering
 SS : Sangat Sering
 S : Selalu

No.	Pernyataan	Jawab an				
		J	K	S	SS	S
1.	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu.	J	K	S	SS	S
2.	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.	J	K	S	SS	S
3.	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.	J	K	S	SS	S
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.	J	K	S	SS	S
5.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.	J	K	S	SS	S
6.	Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.	J	K	S	SS	S
7.	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya.	J	K	S	SS	S
8.	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.	J	K	S	SS	S
9.	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.	J	K	S	SS	S
10.	Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru.	J	K	S	SS	S
11.	Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja.	J	K	S	SS	S

12.	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	J	K	S	SS	S
13.	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.	J	K	S	SS	S
14.	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.	J	K	S	SS	S
15.	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.	J	K	S	SS	S
16.	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.	J	K	S	SS	S
17.	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja.	J	K	S	SS	S
18.	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.	J	K	S	SS	S



Lampiran 5. Rekap Data Skala IWPQ

NO	Nomor Item																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	5	5	5	2	3	5	5	2	5	5	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	4	5	2	1	1	1	1
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
7	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1
8	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1
9	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1
10	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	2	1	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2
12	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1
14	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	2	3	5	1	1	1	1	1
15	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	2	1	1	1	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1
17	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	4	2	1	1	1	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
19	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	2	1	1	1	1
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
21	2	3	2	3	3	2	4	4	4	5	5	5	3	2	1	1	2	1
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
23	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	1	2	1
24	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	1	1	1	1	1
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1
26	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	2	5	2	1	1	1	1
27	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1
28	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	5	5	1	2	2	1
29	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5	3	3	5	2	1	1	1	1
30	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1
31	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	1	1	1
32	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	1	1	1	1
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
38	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	1	1	1	1	1
39	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	2	1	2	2	2
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
41	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	1	1	1	1	1
42	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1
45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	1	1	1	1
49	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	1	3
50	5	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1
51	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5
53	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1
56	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1
58	3	5	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	1
59	5	3	5	5	5	5	3	4	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1
60	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	2	2	1	1	1	1	1
61	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1
62	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	1
63	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	1
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
65	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	1	1
66	3	4	5	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1
67	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	5	1	1	1	1	1
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1
69	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
71	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	1	2	1
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	1	1	1	1
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	1	1	1	1
75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	1	1	1	1

76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	1	2	1	1
77	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1
78	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	1	1	
79	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	
80	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	
81	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4	5	3	5	2	1	1	1	1	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	
83	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
84	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	
85	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	3	5	1	1	1	1	1	
86	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	1	1	1	1	1	
87	3	5	2	5	5	3	2	3	5	3	2	2	4	1	1	1	1	1	
88	3	5	2	5	5	3	2	3	5	3	2	2	4	2	1	1	1	1	
89	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	
90	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4	5	3	5	2	1	1	1	1	
91	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4	5	3	5	2	1	1	1	1	
92	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4	5	3	5	2	1	1	1	1	
93	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
94	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	
95	2	5	5	3	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	1	1	1	1	
96	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	
97	3	4	3	5	3	5	4	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	
98	5	5	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
99	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
100	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
101	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	2	1	1	1	1	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
103	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	
104	5	5	3	3	2	3	5	5	5	2	5	5	5	2	1	2	2	1	
105	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	1	1	1	1	2	
106	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas SCSI

Recognition

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	3

X1	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X2	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X3	Pearson Correlation	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Quality of Work

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.799	3

X4	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X5	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X6	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Meaningful Work

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.713	3

X7	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X8	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X9	Pearson Correlation	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Influence

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.786	3

X10	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X11	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X12	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Authenticity

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.709	3

X13	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X14	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X15	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Personal Life

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.707	3

X16	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X17	Pearson Correlation	.419**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X18	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Growth and Development

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.866	3

X19	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X20	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X21	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Satisfaction

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.830	3

X22	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X23	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
X24	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas IWPQ

Task Performance

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.909	5

Y1	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y2	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y3	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y4	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y5	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Contextual Performance**Reliability Statistics**

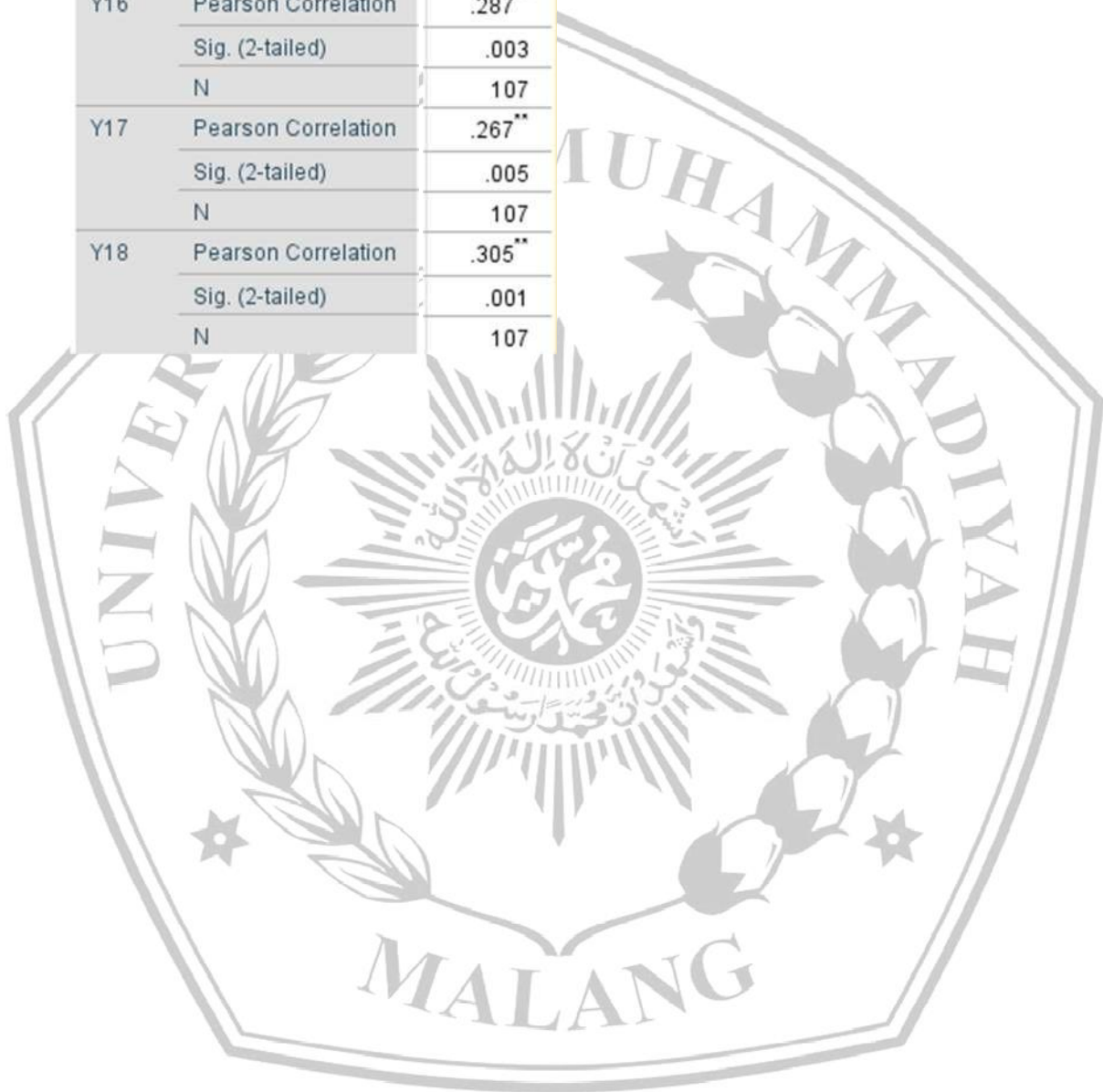
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.894	8

Y6	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y7	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y8	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y9	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y10	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y11	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y12	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y13	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107

Counterproductive Work behavior**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	5

Y14	Pearson Correlation	.362**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	107
Y15	Pearson Correlation	.326**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	107
Y16	Pearson Correlation	.287**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	107
Y17	Pearson Correlation	.267**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	107
Y18	Pearson Correlation	.305**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	107



Lampiran 8. Verifikasi Analisa Data dan Uji Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/560/Lab-Psi/UMM/VI/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nur Tsurayya Nazahah
NIM : 201910230311020
Dosen Pembimbing : 1) Tri Muji Ingarianti, M.Psi
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 27 Juni 2024

Petugas Cek

[Signature]
Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/705/Lab-Psi/UMM/VII/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nur Tsurayya Nazahah
 NIM : 201910230311020
 Dosen Pembimbing : 1) Tri Muji Ingarianti, M.Psi
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan antara Subjective Career Success dengan Kinerja pada Guru	25%	5%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 4 Juli 2024

Petugas Cek

Tri Indah Sari
 Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG

Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH
DAN PENDIDIKAN NON FORMAL
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH
KOTA SAMARINDA**

Jln. A. Wahab Syahrani Komplek Perguruan Muhammadiyah Air Hitam Samarinda
E-mail: dikdasmen.smd@gmail.com HP: 0816 282 634

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR: 159/III.4/F/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Instansi : Majelis Dikdasmen dan PNF PDM Kota Samarinda
Alamat : Jl. AW Syahrani RT. 25 Kel. Air Hitam Kec. Samarinda Ulu

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Nur Tsurayya Nazahah
NIM : 201910230311020
Nama Lembaga : Fakultas Psikologi UMM
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Hubungan antara Subjective Career Success dengan kinerja pada guru.

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di sekolah-sekolah di bawah Binaan Majelis Dikdasmen PDM Kota Samarinda pada tanggal 3 Juni 2024 s.d 8 Juni 2024. Adapun sekolah sasaran penelitian sebagai berikut:

1. SD Muh. 1 Samarinda
2. SD Muh. 2 Samarinda
3. SD Muh. 4 Samarinda
4. MTs. Muh. 1 Samarinda
5. SMP Muh. 2 Samarinda
6. SMP Muh. 3 Samarinda
7. SMP Muh. 5 Samarinda
8. SMK Muh. 4 Samarinda

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 30 Dzulqaidah 1445 H
07 Juni 2024 M

Ketua,

Drs. M. Sudja'i, M. Ed.
NBM. 881 682



Sekretaris,

Arif Rad Efendi, S.Pd., M.E., M.A.P
NBM. 1 378 776