

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMAN 1 SURANENGGALA**

**Vina Andita Pratiwi<sup>a\*</sup>, Yeyet Daryati<sup>b</sup>, Indra Nur Julio<sup>c</sup>**

<sup>a,b,c</sup> Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, <sup>a</sup>[Vinaandita4@gmail.com](mailto:Vinaandita4@gmail.com),  
<sup>b</sup>[yeyet.daryati@gmail.com](mailto:yeyet.daryati@gmail.com), <sup>c</sup>[Inurjulio@gmail.com](mailto:Inurjulio@gmail.com)

---

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of career development on teacher job satisfaction at SMA Negeri 1 Suranenggala. The method that will be used in this research is the Associative method. Data collection techniques used are Field Research (Observation, Interview, Questionnaire) and Library Research. To determine the sample size in which the entire population is sampled. This study uses data analysis methods consisting of validity test, reliability test, normality test, correlation coefficient analysis, determination coefficient, simple linear regression analysis, hypothesis t test. The results of the research on career development variables at SMA Negeri 1 Suranenggala were categorized as good, where the average respondent's answer was 4.01. The results of the study of the variable job satisfaction of SMA Negeri 1 Suranenggala teachers were categorized as good, where the average respondent's answer was 4.03. That career development has a significant effect on teacher job satisfaction at SMA Negeri 1 Suranenggala. It is known in the analysis of the coefficient of determination which shows that career development has a significant effect on teacher job satisfaction by 77% and the remaining 23% is influenced by other variables. Meanwhile, based on the results of a simple linear regression analysis test which states that if career development is increased by one unit, then teacher job satisfaction will increase by 0.679 at a constant of 0.945.*

**Keywords: Career Development, Teacher Job Satisfaction**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Suranenggala. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah Riset Lapangan (Observasi, Wawancara, Angket) dan Riset Kepustakaan. Untuk menentukan ukuran sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang terdiri dari Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Normalitas, Analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Analisis regresi linier sederhana, Uji t Hipotesis. Hasil penelitian dari variabel pengembangan karier pada SMA Negeri 1 Suranenggala dikategorikan baik, dimana rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,01. Hasil penelitian dari variabel kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Suranenggala dikategorikan baik, dimana rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,03. Bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Suranenggala. Hal ini diketahui dalam analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan berdasarkan hasil dari uji analisis regresi linier sederhana yang menyatakan bahwa apabila pengembangan karier meningkat satu kali satuan, maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,679 pada konstanta 0,945..

## **1. Pendahuluan**

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Upaya pembangunan pendidikan dalam laju pembangunan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Keharusan karena pendidikan perlu mengembangkan dirinya untuk lebih berperan sebagai pendidikan dalam dan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta tatanan kehidupan. Disebut kewajiban karena kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat dan bangsa terus berkembang untuk mencari bentuk yang paling sesuai dengan perubahan dinamis (berkembang) yang terjadi dalam perubahan masyarakat.

Pengembangan karier yang jelas dalam organisasi dapat menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah asset yang berharga bagi organisasi maka organisasi wajib mengembangkan potensi guru dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan melalui pengembangan karier. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan jika organisasi ingin tetap eksis di dunia pendidikan yang saling berkompetisi.

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari pengertian di atas, bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja pegawai yang bentuknya positif, sikap kerja pegawai merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja, ketidakhadiran, dan dampaknya terhadap kesehatan. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang. Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja, antara lain: Nise Septyawati. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Suranenggala”

## **2. Kerangka Teori**

### **2.1. Pengembangan Karier**

Pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya

manusia. Adapun beberapa pengertian pengembangan karier menurut Samsudin Sadili (2019:140) :

1. Pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
2. Pengembangan karier adalah perubahan nilai – nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan / peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
3. Pengembangan karier adalah usia yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difasilitasi secara formal dan berkelanjutan dengan difasilitasi pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Menurut Samsudin Sadili (2019 : 141) pengertian pengembangan karier adalah :

“Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”. Adapun pengertian pengembangan karier menurut T. Hani Handoko (2019:123) adalah :

“Proses melalui bagaimana seseorang memilih sasaran karier dan jalur karier”.

Sedangkan menurut Andrew J. Dubrin dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019 : 77) pengembangan karier adalah :

“Aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Dari pendapat para pakar mengenai definisi pengembangan karier maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur yang telah disediakan dalam organisasi yang bersangkutan.

### Tahap Perkembangan Karier

Ada beberapa tahap-tahap pengembangan karir. Tahapan-tahapan pengembangan karir dalam organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun.

Menurut Samsudin Sadili (2019:141) mengemukakan bahwa tahap pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Karier awal.
2. Karier pertengahan.
3. Karier akhir.

Penjelasan dari tahap pengembangan karier sebagai berikut :

#### 1. Karier awal

Meskipun organisasi menyediakan kesempatan agar individu dapat mencoba pilihan karier yang berbeda dan individu dapat pula menguji beragam pilihan jabatan melalui kursus, perhatian utama manajemen sumber daya baru dimulai ketika seseorang individu memasuki organisasi. Karier awal (*early carier*) tidak selalu berjalan mulus adanya masalah– masalah sebagai berikut :

- a. Frustrasi dan ketidakpuasan disebabkan harapannya tidak sesuai realitas yang ada.
- b. Adanya penyedia yang tidak kompeten. Insentivitas terhadap aspek politis organisasi.
- c. Kegagalan dalam memantau lingkungan internal dan eksternal.
- d. Mengabaikan kriteria sesungguhnya untuk mengevaluasi kinerja dari pegawai yang baru diangkat atau baru mulai karier.
- e. Ketegangan antara profesional yang lebih muda dan tua serta manajer yang diakibatkan perbedaan pengalaman, kebutuhan, dan minat.
- f. Ketidakpastian mengenai pembatasan loyalitas yang dituntut organisasi.

- g. Kegelisahan mengenai integritas, komitmen dan dependensi.

## 2. Karier Pertengahan

Setelah menyelesaikan masalah pada karier awal, individu selanjutnya bergerak dalam suatu periode stabilisasi ketika dianggap produktivitas dianggap semakin kelihatan, memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan sebuah rencana karier yang lebih berjangka panjang. Tahap karier pertengahan (*middle carier*) kerap kali pula mengikuti pengalaman baru, seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, kesempatan visibilitas untuk jenjang organisasi yang lebih tinggi dan pembentukan nilai seseorang bagi organisasi.

## 3. Karier akhir

Suatu titik balik terhadap produktivitas atau penurunan dan pensiun dini mewarnai krisis pertengahan karier. Individu yang produktif dapat memikul peran staff senior atau manajemen puncak, atau mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non-kepemimpinan dalam tahap ini, individu mesti menjernihkan diri. Untuk menyesuaikan diri dengan karier akhir yang berhasil, individu sebaiknya menjaga sikap positif, berpikir kedepan dan menerima dukungan sosial dari kerabat kerja, dari suami atau istrinya. Pegawai yang berada diujung karier sebaiknya terlibat dalam perencanaan finansial jangka panjang, mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya dan

merencanakan pensiunannya dengan baik.

Pengembangan karier secara individu dan organisasional. Secara individual, setiap orang harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian kariernya lebih lanjut. Ada enam kegiatan pengembangan karier secara individual yaitu, prestasi kerja, exposure, permintaan berhenti, kesetiaan pada organisasional, mentor dan sponsor, kesempatan untuk berkembang.

### Indikator Pengembangan Karier

Indikator yang mempengaruhi pengembangan karier menurut Samsudin Sadili (2019:145-146) sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan pada Organisasional
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan untuk berkembang

### 2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2019:104), mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan”.

Menurut pendapat M. L. Blum dalam Anoraga P. (2012:102) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri”.

Serta ada juga pendapat dari Susilo Martoyo (2018 : 123-124), mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah Keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya yang dicerminkan oleh upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, prestasi kerja, dan mutu pengawasan.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Riva'i (2019:75) mengemukakan bahwa : "Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik".

Menurut Stephen P. Robins dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan (2019:38) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)
2. Penyelia (*Supervision*)
3. Teman sekerja (*Workers*)
4. Promosi(*Promotion*)
5. Gaji/Upah (*Pay*)".

Penjelasan darifaktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)**  
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2. Penyelia (*Supervision*)**  
Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- 3. Teman sekerja (*Workers*)**  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan

atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### 4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

#### 5. Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

### 2.1.2.Pengukuran Kepuasan

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012 : 151) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja adalah :

1. Rating Scales dan Kuesioner
2. Critical Insidents
3. Interviews

Penjelasan dari pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut :

#### 1. Rating Scales dan Kuesioner

*Rating Scales* dan Kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating Scales secara khusus disiapkan

#### 2. Critical Insidents

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang merekasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

#### 3. Interviews

*Interviews* merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja.

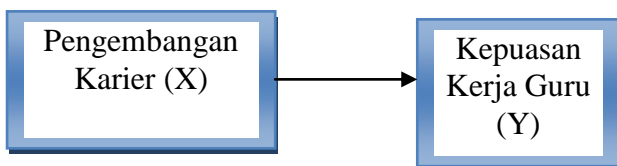
### Indikator Kepuasan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya menurut Malayu S. P. Hasibuan (2019 :

203) sebagai berikut :

1. Hubungan sosial suatu pekerjaan
  - Balas jasa yang adil dan layak
  - Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
  - Berat ringan pekerjaan
  - Suasana dan lingkungan kerja
  - Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
  - Sikap Pekerjaan
2. Sarana dan Prasarana
  - Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Berdasarkan pada teori – teori yang telah dikemukakan, maka dapat di kembangkan kerangka pemikiran tentang variabel yang berpengaruh terhadap terjadinya kredit bermasalah, adapun model kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X dan Y dimana variabel (X) Penilaian Kompetensi, dan variabel Y adalah Promosi Jabatan. Sehingga dugaan hipotesis dapat di jabarkan sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Karier.

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Karier.

### 3. Metode Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan adalah metode

penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berditri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik dari variabel - variabel yang akan diteliti penulis.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara (Suliyanto, 2018). Dalam pengumpulan data yang digunakan penelitian melaksanakan beberapa metode antara lain :

- a. Studi Pustaka (*Library Research*)  
Teknik pengumpulan data yang diambil dari buku - buku ilmiah, literatur dan sumber lainnya yang memiliki keterkaitan dan hubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk menambahkan beberapa data yang perlu diperjelas an akan digunakan sebagai landasan teori sebagai pendukung teoritis dalam permasalahan yang penulis angkat.
- b. Kuesioner (*Questioner*)  
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2015).
- c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

## 5. Teknik Analisis Data

### 5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka variabel tersebut *valid*, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak *valid* (Ghozali, 2016).

### 5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument reliabel. Instrument reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan program SPSS dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali sajadengan kriteria nilai *Cronbach Alpha*  $> 70$  (Ghozali, 2015).

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel *independent* dan variabel *dependent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015). Dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorow Smirnov*, yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorow Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

#### 5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independen*). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

#### 5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Kriteria penilaian dengan menggunakan uji Glejser :

- Apabila sig. 2-tailed  $> \alpha = 0.05$ , maka telah terjadi heterokedastisitas.
- Apabila sig. 2-tailed  $< \alpha = 0.05$ , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 5.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Untuk mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson*. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Durbin – Watson* melalui perbandingan  $dU < d < 4 - dU$ .

## 4.4 Analisis Regresi Linear

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis berganda dengan menggunakan SPSS.

Persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Promosi Jabatan  
X1` = Penilaian Kompetensi  
 $\beta_1$  = Koefisien Regresi  
e = error

## 4.5 Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya tingkat signifikan masing – masing variabel dapat diketahui dengan cara melihat p value pada uji t. apabila p value  $< \alpha$  (0,05) berarti masing – masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen (Ghozali, 2016).

## 4.6 Koefisien Determinasi

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Adjusted  $R^2$  yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel – variabel terikat sangat terbatas. Semakin tinggi nilai *adjusted*  $R^2$ , maka semakin tinggi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

## 6. Hasil dan Pembahasan Penelitian

### 6.1 Hasil Uji validitas

Uji Validitas yang dilakukan dengan melihat *korelasi Pearson (Pearson Correlation)* dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan signifikasinya 5%. Dan jika data yang digunakan sebanyak 56 orang, maka nilai  $r_{tabel}$  nya sebesar 0,256. Dimana nilai ini didapat dari  $df = n-2$ ,  $df = 59 - 2 = 57$ . Dan jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka pernyataan itu dianggap valid.

Tabel 6.1 Uji Validitas Pengembangan Karier (X)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.08	7.493	.278	.719	.731
P2	36.07	6.478	.581	.688	.678
P3	36.12	7.451	.317	.294	.724
P4	36.12	7.210	.372	.678	.716
P5	36.17	7.040	.488	.668	.697
P6	36.14	7.361	.402	.366	.711
P7	36.14	7.602	.390	.497	.714
P8	36.03	7.413	.353	.459	.718
P9	36.10	7.472	.325	.173	.722
P10	36.10	7.265	.439	.480	.705

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing variabel (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $\geq 0,256$  artinya data valid.

Tabel 6.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru

Butir	Kepuasan Kerja Guru		Ket
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
Butir-P1	0,539	0,256	Valid
Butir-P2	0,545	0,256	Valid

Butir-P3	0,354	0,256	Valid
Butir-P4	0,489	0,256	Valid
Butir-P5	0,356	0,256	Valid
Butir-P6	0,340	0,256	Valid
Butir-P7	0,485	0,256	Valid

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing variabel (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $\geq 0,256$  artinya data valid.

### 6.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan program SPSS Versi 26. Jika Cronbach Alpha  $> 70$ , maka instrument itu dinyatakan realibel. Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 6.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart
Pengembangan Karier	.733	$> 0,70$
Kepuasan Kerja Guru	.728	$> 0,70$

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*; 0.76 dan 0.800  $> 0,70$  artinya data tersebut adalah data *reliable*.

### 6.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 6.3.1 Uji Normalitas

Tabel 6.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09525895
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.012
Asymp. Sig. (2-tailed)		.258

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Dari hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *asympt.Sig (2-tailed)* sebesar 0,258 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**6.4 Analisis Regresi Sederhana**

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh Pengembangan Karier (X) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMAN 1 Suranenggala dengan Uji hipotesis secara keseluruhan diketahui dengan membandingkan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel. Aturan keputusannya yaitu jika nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel maka hipotesis penelitian secara keseluruhan diterima (signifikan). Jika f-hitung lebih kecil dari f-tabel maka hipotesis penelitian ditolak (tidak signifikan). Berikut ini hasil yang disajikan pada Tabel 6.4 sebagai berikut ini :

Tabel 6.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.945	1.975		.479	.634
Pengembangan Karier	.679	.049	.878	13.827	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru

Berdasarkan pada Tabel 6.5 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $y = a + bx$

$$y = 0.945 + 0,679x$$

- Berdasarkan persamaan di atas, jika  $X_1 = 0$ , maka nilai Y sebesar 0,945. Artinya jika pengembangan karir dianggap konstan, maka nilai kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,945.
- Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan jika nilai pengembangan karir meningkat satu kali satuan, maka nilai kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,679 pada konstanta 0,945.

**6.5 Uji Hipotesis**

**6.5.1 Uji T**

Dari tabel 6.4. di atas, dapat diinterpretasikan bahwa nilai  $t_{hitung} = 13,827$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada kebebasan (dk) =  $59 - 2 = 57$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  sebesar 2,002. Di lain pihak juga diketahui nilai *p-value* (sig. t)  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan dan nilai  $t_{hitung} 13,827 > t_{tabel} 2,002$  artinya signifikan. Signifikan di sini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, berarti hipotesis penelitian (H) yang diajukan telah diuji.

**Pembahasan Penelitian**

Hasil pengujian variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut:

- Dari pengujian instrumen penelitian secara keseluruhan memenuhi syarat pengujian instrumen penelitian (menggunakan uji validitas dan reliabilitas) sehingga instrumen penelitian ini layak untuk digunakan dalam kegiatan penelitian.
- Dari hasil uji normalitas, memenuhi syarat berdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk memprediksi dalam kegiatan penelitian.
- Pengaruh Pengembangan Karier (X) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hasil ini ditunjukkan melalui pengujian antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,827 > 2,002$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya bahwa hubungan sosial suatu pekerjaan (balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan), sarana

dan prasarana (peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan) dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

## 6.6 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Suranenggala maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karier (X) guru SMA Negeri 1 Suranenggala dikategorikan baik, dimana rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,01.
2. Kepuasan Kerja (Y) guru SMA Negeri 1 Suranenggala dikategorikan baik, dimana rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,03.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Suranenggala. Hal ini diketahui dalam analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan berdasarkan hasil dari uji analisis regresi linier sederhana yang menyatakan bahwa apabila pengembangan karier meningkat satu kali satuan, maka kepuasan kerja guru akan meningkat 0,679 sebesar 0,945 pada konstanta.

### Saran

Dengan mengacu pada hasil pembahasan, peneliti dapat menyampaikan beberapa saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Agar pengembangan karier mengalami kemajuan maka harus dapat menunjukkan kesetiaan pada organisasional. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para guru baru, yang mempunyai harapan

tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya pada profesinya).

2. Selain harus menunjukkan kesetiaan pada organisasional, guru harus dapat meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, seminar-seminar, workshop, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini berguna dalam pengembangan sumberdaya manusia internal maupun bagi pencapaian karier guru.

Hendaknya agar pengembangan karier setiap guru SMA Negeri 1 Suranenggala mendapatkan exposure terutama melalui prestasi, laporan tertulis, presentasi, kerja panitia, pelayanan masyarakat, bahkan kerja mereka sendiri karena tanpa exposure, guru yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2019. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Muhaammad. 2018. *Psikologi Industri (Seri Umum Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta : Liberty.
- Bernardin & Russel dialihbahasakan oleh Faustino Cardoso Gomes. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PBF Press.
- Nawawi. Handari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta.: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan 2019, Prilaku Organisasi, Jilid Kedua, Jakarta : Penerbit Prenhallindo.
- Sadili, Samsudin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sudjana. 2019. Statistika Untuk Ekonomi Dan Niaga. Bandung : Tarsito.
- Tohardi, Ahmad. 2019, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Bandung : Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2019. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada