

# Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

Neni Triastuti<sup>1</sup>, Fahmi Sulaiman<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

<sup>2\*</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

nenitriastuti1986@gmail.com fahmisulaiman1990@gmail.com

Diajukan : 06/04/2022  
Diterima : 07/04/2022  
Dipublikasi : 08/04/2022

## ABSTRAK

Pendidikan dan pembelajaran di tingkat sekolah menengah pertama atau lebih dikenal dengan SMP merupakan pendidikan formal di tingkat pendidikan dasar. Menekankan pada peletakan dasar dalam mempersiapkan generasi menjadi manusia yang mampu menghadapi zaman yang semakin sulit. Dalam mengembangkan potensi dan bakat peserta didik, dilakukan melalui proses pembelajaran. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 9,374 < t_{tabel} = 2,035$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,522 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 0,646 < t_{tabel} = 2,035$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 46,974 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,9. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, maka harus ditingkatkan pula pengembangan karir dan motivasi kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,702 atau 70,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 70,2% variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai.

**Kata Kunci:** pengembangan karir, motivasi, kepuasan kerja, intrinsik, ekstrinsik

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan dan pembelajaran di tingkat sekolah menengah pertama atau lebih dikenal dengan SMP merupakan pendidikan formal di tingkat pendidikan dasar. Menekankan pada peletakan dasar dalam mempersiapkan generasi menjadi manusia yang mampu menghadapi zaman yang semakin sulit. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 17 tentang Pendidikan Dasar disebutkan bahwa pendidikan dasar terdiri dari Sekolah Dasar (Sekolah Dasar) / sederajat dan Sekolah Menengah Pertama (Sekolah Menengah Pertama) / sederajat. Dalam mengembangkan potensi dan bakat peserta didik, dilakukan melalui proses pembelajaran[1]. Teori pembelajaran ini, dapat dijadikan bekal oleh guru untuk memperbaiki proses pembelajaran yang dilakukan sehingga tercipta iklim pembelajaran yang menyenangkan. Salah satu fungsi dunia pendidikan adalah menghasilkan keluaran (output) dalam jumlah banyak, terampil dan disiplin serta memiliki kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja.

Pihak yayasan harus memperhatikan dan mengelola perkembangan karir setiap karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peran serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Motivasi merupakan faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan. Motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapat dari perusahaan akan memberikan lebih dari yang diharapkan dan mereka akan terus bekerja keras..

**Tabel 1. Hasil Prasurvey**

Indikator	Tidak Setuju	Presentase	Setuju	Presentase
Fasilitas dan peralatan kerja disediakan sangat mendukung kegiatan belajar dan operasional di Sekolah	15	75 %	5	25 %
Sekolah mempunyai kesempatan karir yang baik untuk kedepannya	14	70 %	6	30 %
Interaksi sosial antara sesama karyawan maupun dengan atasan sangat baik	10	50 %	10	50 %
Saya puas dengan jaminan dan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai	20	100 %	0	0 %

Sumber: Prasurvey pada 20 karyawan SMP Islam Terpadu Aziziyah, 2020

Tabel di atas menggunakan 20 responden karyawan yaitu guru berjumlah 10 orang dan karyawan operasional berjumlah 10 orang di SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Kuesioner disebarkan menggunakan teknik sampel acak. Hasil prasurvey diketahui mayoritas responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Berarti dapat disimpulkan sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang rendah, fenomena tersebut tentunya harus menjadi perhatian dan bahan evaluasi SMP Islam Terpadu Aziziyah agar dapat mengelola kepuasan kerja dengan lebih baik lagi.

Dari pertanyaan yang dijawab oleh responden dapat disimpulkan bahwa ada ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Seperti fasilitas dan peralatan kerja dalam mendukung kegiatan belajar maupun operasional di sekolah, hampir sebahagian responden menjawab tidak setuju. Persepsi karyawan terhadap perkembangan karir juga tampaknya 70% responden menjawab tidak setuju, perkembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena itu sekolah harus memperhatikan sistem pengembangan karir setiap karyawannya. Dilihat dari hubungan interaksi sosial antar karyawan nampaknya tidak berjalan dengan baik, karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju. Prasurvey yang terakhir mengenai jaminan dan kesejahteraan yang diberikan kepada

pegawai, semua responden menjawab tidak setuju..

## II. STUDI LITERATUR

Dalam meningkatkan mutu pendidikan, perlu adanya peningkatan berbagai faktor. Salah satunya adalah peningkatan kualitas dan kompetensi guru menuju guru profesional. Guru profesional dapat bekerja baik secara individu maupun kolaboratif dalam meningkatkan proses pembelajaran. Guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang aktif, inovatif dan menyenangkan. Efektivitas belajar yang tinggi sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai pengelola proses belajar mengajar. [2]Selain guru, penopang operasi dalam dunia pendidikan tidak luput didukung oleh pegawai atau pegawai yang ada di sekolah tersebut.

Sumber daya manusia atau SDM merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi yang baik selalu berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. [3]Salah satu kegiatan sekolah untuk meningkatkan keterampilan karyawannya adalah mengembangkan karir dan memberikan motivasi kepada karyawan. Keberhasilan suatu organisasi profit dan non profit dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan struktur organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai dan motivasi yang mereka miliki untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki setiap orang dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik[4]. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja dari karyawan di suatu organisasi akan menurunkan efektivitas dan efisiensi kerjanya sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini terlihat dari sikap dan cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang menyukai pekerjaannya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya[5].

## III. METODE

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independen* (yang mempengaruhi) dan variabel *dependen* (yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala." Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian.[6]. Motivasi merupakan proses yang mempengaruhi dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai beberapa spesifik tujuan, yang mengacu pada dampak positif pada suatu pekerjaan dimana dalam sebuah organisasi, kinerja terbaik dari karyawan yang berkomitmen kepada tujuan yang ingin di capai baik individu maupun tujuan organisasi [7]

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 35, didapatkan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 33$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,035. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.399	6.014		1.230	.226
Pengembangan_Karir	.996	.106	.864	9.374	.000
Motivasi_Kerja	.090	.140	.060	.646	.522

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

#### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.399	6.014	
Pengembangan_Karir	.996	.106	.864
Motivasi_Kerja	.090	.140	.060

Sumber Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari tabel di atas, di dapat nilai  $a = 7,399$ ,  $b_1 = 0,996$ ,  $b_2 = 0,09$ . Maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,399 + 0,996X_1 + 0,090X_2$$

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terhadap nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, namun apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1114.745	2	557.373	46.974	.000 <sup>b</sup>
	Residual	439.030	37	11.866		
	Total	1553.775	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Pengembangan\_Karir

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

#### Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karir dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.702	3.445

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$

dan nilai  $t_{hitung} = 9,374 < t_{tabel} = 2,035$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,522 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 0,646 < t_{tabel} = 2,035$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai.

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 46.974 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,9. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, maka harus ditingkatkan pula pengembangan karir dan motivasi kerja.

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,702 atau 70,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 70,2% variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 9,374 < t_{tabel} = 2,035$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,522 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 0,646 < t_{tabel} = 2,035$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai.
3. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 46.974 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,9. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, maka harus ditingkatkan pula pengembangan karir dan motivasi kerja.
4. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,702 atau 70,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 70,2% variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai.

## VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin berterima kasih kepada kepala sekolah dan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Penulis juga berterima kasih kepada tim LPPM Politeknik LP3I Medan dan Politeknik Ganesha sebagai [ublisher artikel ini.

## VII. REFERENSI

- [1] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andrysyah, A. Husna, and S. Rianda, "The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee

- Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch,” 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [2] F. S. S. Nurkaydah, “Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan,” *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.
- [3] A. Sanusi *et al.*, “Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt,” vol. 1, no. 2, pp. 388–392, 2019.
- [4] A. A. dan J. D. P. Y. Yuliana, “dampak gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan,” vol. 1, no. 1, 2019.
- [5] F. Sulaiman, “Desain Produk : Rancangan Tempat Lilin Multifungsi Dengan Pendekatan 7 Langkah Nigel Cross,” *Teknovasi*, vol. 4, no. 1, pp. 32–41, 2017.
- [6] Sandriana, Hakim, and Saleh, “Strategi Pengembangan Produk Unggulan Daerah Berbasis Klaster di Kota Malang,” *Reformasi*, vol. 5, no. 1, pp. 89–100, 2015.
- [7] Y. Yuliana, J. Jeffry, A. Akbar, W. Weny, and M. Jackson, “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.