

## ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, PEGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN BANDAR BARU PIDIE JAYA

Hasan Basri<sup>1)</sup> dan Mohd. Ilyas<sup>2\*)</sup>

<sup>1</sup> Kepala Sekolah di Kabupaten Pidie Jaya

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

\*) email: hasanbass1968@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v3i6.300

### ABSTRACT

#### Article history

Received:  
August 20, 2022  
Revised:  
August 25, 2022  
Accepted:  
September 10, 2022

Page:  
29- 37

**Kata kunci:**  
Motivation,  
Career Development,  
School Climate,  
Job Satisfaction

*This study aims to explore further and provide empirical information about, 1) the effect of motivation on job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru Pidie Jaya District. 2) the influence of career development on job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru Pidie Jaya District. 3) the influence of school climate on the job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru Pidie Jaya District. 4) the influence of motivation, career development and school climate on the job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru Pidie Jaya District. The results of the study are: 1) There is a direct and indirect effect of motivation on the job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency, which is 28.41%. 2) There is a direct and indirect effect of career development on the job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency, which is 30.63%. 3) There is a direct and indirect influence of school climate on the job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency, which is 41.07%. 4) Simultaneously, the variables of motivation, career development and school climate have an effect on the job satisfaction of elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency. 5) The residual value of the role of the variable that is not studied is 56.7%. The residual value indicates that there are other factors that can affect job satisfaction variables such as teacher performance, principal leadership, organizational commitment, education and training and others.*

### Pendahuluan (Introduction)

Kepuasan kerja guru berkaitan dengan peran penting dalam mewujudkan keefektifan dan keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Kepuasan kerja guru merupakan yang sangat penting untuk diwujudkan, karena jika kepuasan guru tinggi maka akan meningkatkan kemampuan kerja guru tersebut. Mulyasa (2008:111) mengemukakan bahwa bahwa belum sempurna rasanya kalau membahas pendidikan belum berbicara tentang guru, karena figur yang satu ini sangat menentukan maju mundurnya kualitas mutu pendidikan.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, motivasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Siagian (2008:295)

Faktor kepuasan kerja di atas akan lebih baik lagi apabila didukung juga dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk

mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Hadi dan Untung (2010:8), mengatakan motivasi kerja juga sebagai energi yang bertujuan untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan kerjanya. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat/perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang guru.

Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang yang diwujudkan dengan bekerja keras, mandiri, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin dan dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu setiap orang yang memasuki organisasi, secara *implisit* membawa kebutuhan dan keinginan masing-masing sehingga dalam organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan, kepentingan individu dan organisasi. (Hasibuan, 2006:141)

Selain itu juga, harus diperhatikan program pengembangan karir guru. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2007).

Dalam memahami hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya itu. Kendatipun demikian, realita yang terjadi saat ini sebagian guru/konselor baru mengalami kesibukan yang luar biasa ketika ia mendapat pemberitahuan mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat. Akhirnya berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi persyaratan tersebut walau terkadang menempuh cara yang tidak profesional.

Mangkunegara (2005:77), menjelaskan pengembangan karir ini meliputi pengembangan keyakinan dan nilai seseorang berkenaan dengan dunia kerjanya, yakni orang tersebut harus meyakini kebenaran dari apa yang ia lakukan (pekerjaan) untuk kehidupannya itu dan menerapkan nilai-nilai yang mendorong kemajuan kehidupannya. Penyesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan yang ia geluti juga merupakan upaya pengembangan karir yang sedikit banyak mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan dunia kerjanya pun perlu ditingkatkan agar karirnya bisa berkembang. Meningkatkan kebiasaan-kebiasaan hidup efektif turut juga mengembangkan kehidupan karir seseorang karena dengan memiliki kebiasaan hidup yang efektif tersebut karakteristik kepribadiannya semakin berkualitas.

Demi tercapainya tujuan pendidikan, dalam upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah dibutuhkan berbagai macam faktor penunjang pendidikan. Faktor tersebut iklim sekolah yang baik, kondusif dan aman. Ketersediaan faktor tersebut akan sangat mempengaruhi jalannya proses pendidikan, jika tidak terpenuhi dengan baik maka proses pendidikan dapat terhambat sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan tidak bisa tercapai dan kepuasan kerja dari seorang guru juga tidak tercapai.

Iklim sekolah mengacu pada rasa terhadap sekolah, dan hal ini bisa bervariasi antar satu sekolah dengan sekolah lainnya. Iklim sekolah merefleksikan aspek fisik dan psikologis sekolah yang mudah berubah dan merupakan pra kondisi yang diperlukan untuk terciptanya proses belajar mengajar yang baik (*National School Climate Council*, 2007). Jauh sebelum itu, De Roche (1985) membatasi iklim sekolah sebagai hubungan antar pribadi, sosial, dan faktor budaya yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok di lingkungan sekolah.

Salah satu karakter sekolah efektif yang disintesis melalui hasil-hasil penelitian oleh Duttweiler (1990) dalam Sergiovani (2006:196-197), yaitu berupa keberadaan iklim sekolah yang positif. Loukas (2007) memaparkan bahwa iklim sekolah dapat dimaknai dalam tiga konstruk atau dimensi. Dimensi fisik antara lain berbicara tentang tampilan gedung sekolah dan ruang kelas, jumlah rombongan belajar dan rasio guru dengan siswa, pengaturan ruang kelas, serta ketersediaan sumber daya dan keamanan maupun kenyamanan.

Permasalahan di lapangan sebagaimana peneliti alami, masih terdapat hal-hal yang belum menunjang profesionalisme guru, yakni: a). Masih rendahnya motivasi kerja guru. Baik dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara melembaga dan individu. b). Pengembangan karir guru belum berjalan sesuai tujuan, banyak guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya yang telah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan justru malah menurun kompetensinya. Pembinaan karir guru SD Negeri Kecamatan

Bandar Baru Pidie Jaya juga tidak jelas, banyak yang perlakuan karirnya akhirnya bermasalah karena jadi bentuk hukuman karena tak mendukung kebijakan pemimpin daerah. c) Iklim sekolah guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya masih terdapat beberapa SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie yang memiliki lingkungan fisik yang kurang nyaman sehingga guru kurang bersemangat dalam bekerja dan suasana hati para guru sering terganggu oleh lingkungan seperti keadaan lapangan yang berdebu, suhu yang panas, dan keadaan kelas yang kotor dan tidak tertibnya para murid.

## Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

### a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Keadaan 46 ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan pegawai dan organisasi dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi organisasi menemukan kondisi pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan pegawai di Pakuwon Food Festival. menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh organisasi. Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

### b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Dessler (1997) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan pegawai, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan pegawai, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para pegawai yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas (Mondy, 2008). Hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus.

### c. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

Keadaan Iklim Sekolah yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi guru dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar guru dapat melaksanakan tugasnya, karena Iklim sekolah sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru. Seperti dikatakan oleh Arief Subyantoro (2009:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu.

Penelitian Yuyuk Liana (2012) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dan penelitian Terra Erlina (2019) menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam lingkungan pendidikan, lingkungan sekolah merupakan aspek yang utama untuk menciptakan kondisi dan kondusifnya suatu kegiatan pelaksanaan tugas rutin yang terkadang menjenuhkan. Oleh karena itu, iklim sekolah memegang peranan penting untuk menciptakan kepuasan dan kelancaran kerja yang sukses. Demikian juga penelitian Anggis, Meina Savitri (2018) di SMK Balai Perguruan Putri Bandung. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

## Metode Penelitian (*Methodology*)

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Dengan menggunakan metode asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2012). Sedangkan menurut Rusiadi, et al (2016:12), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Untuk mengenali variabel dan pengukurannya berikut dijabarkan definisi dan dimensi variabel.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber: Hilgard dikutip oleh Wina Sanjaya (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Internal</li> <li>• Motivasi Eksternal</li> </ul>
Iklm Sekolah (X <sub>2</sub> )	Iklm sekolah adalah jantung dan jiwa dari suatu sekolah. Hal ini adalah tentang inti dari sekolah yang mengarahkan agar siswa, guru, pemimpin sekolah, anggota staf untuk mencintai sekolah dan mau melihat bagaimana perkembangan sekolah tersebut kedepannya. Sumber: Thapa (2005)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksi</li> <li>• Proses Belajar</li> <li>• Kondisi Sekolah</li> </ul>
Pegembangan Karir (X <sub>3</sub> )	Pengembangan ( <i>development</i> ) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Sumber: Simamora (2012:273)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutasi</li> <li>• Seleksi</li> <li>• Penempatan</li> <li>• Pendidikan</li> <li>• Pelatihan</li> </ul>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sumber: Kreitner dan Kinicki (2001:271)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan</li> <li>• Promosi</li> <li>• Manfaat</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Prosedur pelaksanaan</li> </ul>

## b. Populasi dan Sampel Penelitian

Unit Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 523, tersebar pada 28 sekolah SD di wilayah tersebut. Penelitian ini berupa survei terhadap sampel guru dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Sugiyono (2011:87) yakni  $n = N / (1 + N.(e)^2)$ . Dengan ukuran populasi (N) sebanyak 523 guru dan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka jumlah sampel (n) yang diambil minimal 227 secara proporsional pada 28 sekolah SD di Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya.

Para guru, mayoritas perempuan sejumlah 78,41%, dengan usia mayoritas dibawah 26-35 tahun (43,17%) sedangkan antara 36-45 tahun terdapat 29,07%. Berdasarkan pendidikan, guru umumnya tamatan S1 bidang Pendidikan dasar (85,46%), Diploma/DIII sebanyak 9,25%, dan terdapat dengan pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 11 orang (4,84%).

## c. Alat Analisis

Analisis masalah dalam rangka pengujian hipotesis digunakan analisis jalur. Analisis jalur sebenarnya sebuah teknik yang merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*). Yang diartikan sebagai suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Rutherford, 1993 dalam Marwan, dkk, 2019).

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosiditas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel lineritas.

## Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

### a. Hasil analisis Deskriptif

Berikut di deskripsikan mengenai kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan respon 227 guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh faktor motivasi, pengembangan karir dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. Data tentang jumlah jawaban responden setiap variabel dan setiap pilihan responden sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.  
Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap variabel					Skor Pencapaian
	STS	TS	S	SS	SSS	
Motivasi	0,17	0,34	34,52	46,90	18,07	<b>77,02</b>
Pegembangan karir	0,09	0,65	38,85	40,15	20,26	<b>77,11</b>
Iklm sekolah	0,28	0,47	40,42	38,05	20,78	<b>75,77</b>
Kepuasan kerja Guru	0,20	0,71	39,90	38,08	21,11	<b>78,98</b>

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, 1) Variabel motivasi menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 77,02% hal ini masuk kategori baik. 2) Variabel pengembangan karir menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 77,11%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi, 3) Variabel iklim sekolah yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 75,77%, hal ini dianggap baik dan 4) Variabel kepuasan kerja menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 78,98%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

**b. Hasil Analisis Jalur**

**1). Uji Model Secara Simultan**

Data penelitian terhadap 227 guru SD yang diteliti dengan skor jawaban diolah dalam skala interval dengan metode susesive interval, maka menerapkan model analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel motivasi guru ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan iklim sekolah ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dengan model jalur:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel 3.

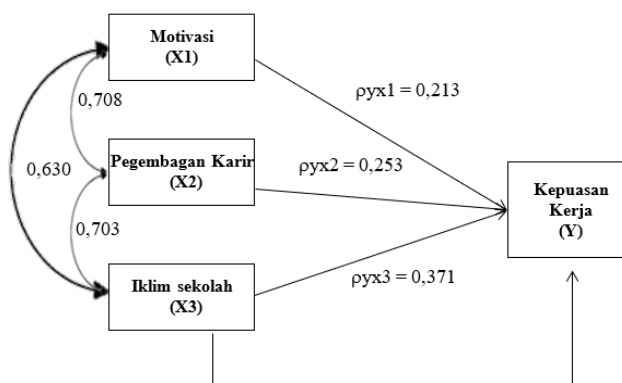
Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 56,732 (Tabel 3), sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 227 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja guru, pengembangan karir dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru.

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1409.481	3	469.827	56.732	.000 <sup>a</sup>
Residual	1846.784	223	8.282		
Total	3256.264	226			

Predictors: (Constant), Iklim sekolah, Motivasi, Pengembangan karir, Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni kombinasi regresi 3 (tiga) variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Kepuasan kerja guru) dan adanya hubungan kausalitas antar variabel bebas, dinyatakan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan : Y = Kepuasan kerja,  $X_1$  =motivasi guru,  $X_2$  = pengembangan karir,  $X_3$  = iklim sekolah,



Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.130	2.200		6.423	.000
Motivasi	.188	.065	.213	2.875	.004
Pegembangan karir	.242	.075	.253	2.897	.000
Iklm sekolah	.336	.067	.371	5.053	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

## 2). Uji Koefisien Model Jalur

Untuk dapat menyatakan bahwa antar variabel bebas berhubungan dan berpengaruh linier terhadap variabel terikat (endogen) maka dilakukan uji hipotesis berikut.

### Hipotesis 1

Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha:  $\rho_{yx1} > 0$ : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,217$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,875 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,875 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru taraf signifikan 5% atau  $\alpha=0,05$ .

### Hipotesis 2

Ho:  $\rho_{yx2} \leq 0$ : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha:  $\rho_{yx2} > 0$ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,253$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,897 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,897 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha=0,05$ .

### Hipotesis 3

Ho:  $\rho_{yx3} \leq 0$ : Iklim sekolah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha:  $\rho_{yx3} > 0$ : Iklim sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx3} = 0,371$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,053 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,053 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,002 atau 0,2%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel iklim sekolah ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada taraf signifikan 5% .

## c. Pembahasan

### 1). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

#### Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,213$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,213)^2 \times 100\% = 4,53\%$

#### Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel pengembangan karir dan iklim sekolah dinyatakan:

- Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) melalui pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah =  $(0,213)(0,708)(0,253) \times 100\% = 11,74\%$
- Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) melalui iklim sekolah ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah =  $(0,213)(0,630)(0,371) \times 100\% = 12,14\%$

*Pengaruh Total Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), yakni : 4,53% + 11,74% + 12,14% sebesar 28,41%

**2). Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_2} = 0,188$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,253)^2 \times 100\% = 6,40\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung pengembangan karir (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan iklim sekolah dinyatakan:

- a. Pengaruh pengembangan karir (X<sub>2</sub>) melalui motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah =  $(0,253)(0,703)(0,213) \times 100\% = 11,69\%$
- b. Pengaruh pengembangan karir (X<sub>2</sub>) melalui iklim sekolah (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah =  $(0,253)(0,630)(0,371) \times 100\% = 12,54\%$

*Pengaruh Total Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), yakni : 6,40% + 11,69% + 12,54% sebesar 30,63%

**3). Pengaruh Iklim sekolah terhadap Kepuasan kerja**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung iklim sekolah (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_3} = 0,162$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,371)^2 \times 100\% = 13,76\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung iklim sekolah (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan iklim sekolah dinyatakan:

- a. Pengaruh iklim sekolah (X<sub>3</sub>) melalui motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah =  $(0,371)(0,703)(0,213) \times 100\% = 13,99\%$
- b. Pengaruh iklim sekolah (X<sub>3</sub>) melalui pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah =  $(0,371)(0,708)(0,253) \times 100\% = 13,32\%$

*Pengaruh Total Iklim sekolah (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total iklim sekolah (X<sub>3</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y), yakni : 13,76% + 13,99% + 13,32% sebesar 41,07%.

**4). Analisis Pengaruh Secara simultans**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,213 X_1 + 0,253 X_2 + 0,371 X_3$

Dimana: Y = Kepuasan kerja, X<sub>1</sub> = Motivasi, X<sub>2</sub> = Pengembangan karir, X<sub>3</sub> = Iklim sekolah

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) bernilai positif (0,213) artinya apabila guru memiliki motivasi yang tinggi dalam proses belajar mengajar maka akan dapat mendukung kepuasan kerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,213 satuan. Jika tingkat motivasi guru meningkat 10% berdampak pada kepuasan kerja sebesar 2,13%.
- b. Variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) bernilai positif (0,253) artinya apabila pengembangan karir guru berjalan dengan lancar maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja rata-rata 0,253 satuan dari kepuasan kerja. Dengan adanya peningkatan 10% pengembangan karir guru maka akan mendukung kenaikan kepuasan kerja guru sebesar 2,53%.
- c. Variabel iklim sekolah (X<sub>3</sub>) sebesar 0,371 artinya apabila dalam bekerja iklim sekolah aman, tentram dan nyaman untuk guru dalam bekerja maka akan dapat mendukung kepuasan kerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,371satuan, atau 3,71%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan determinasi ( $R^2$ ). Korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya adalah:

Tabel 5. *Koefisien Korelasi Simultan*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.658	0.433	0.425	2.878

Sumber: *Data Primer, 2022 (diolah dengan SPSS v-22)*.

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara motivasi, pengembangan karir dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,658 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,658.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,433 menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi, pengembangan karir dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya sebesar 43,3%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 56,7%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja seperti kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, diklat dan lain-lain.

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 28,41%.
- 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 30,63%.
- 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 41,07%.
- 4) Secara simultan variabel motivasi, pengembangan karir dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 56,732 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 227 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,41.
- 5) Nilai residu dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 56,7%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja seperti kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, diklat dan lain-lain.

### DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Arief Subyantoro. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19
- 2) Anggis Meina Savitri, 2018 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Balai Perguruan Putri Bandung Universitas Pendidikan Indonesia
- 3) DeRoche, E.F. 1985. *How School Administrators Solve Problems*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall, Inc
- 4) Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- 5) Erlina, Terra. 2019. Membangun Karakter Keindonesiaan Pancasila Melalui Pendidikan Kewarganegaraan di Era Global. *Jurnal FACTUM*, 8(2): 153-162.
- 6) Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- 7) Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth. Edition. Irwin McGraw-Hill.
- 8) Loukas, A. 2007. What is School Climate?: High Quality School Climate is Advantageous for All Student and May be Particularly Benefical for at-risk Student. *Journal of Leadership Compass*. Austin: University of Texas. Vol. 5 No.1.)



- 9) Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- 10) Mangkunegara. A.A Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 11) Mangkunegara. A A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- 12) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 13) Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Mulyasa. E. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 14) Rusiadi, et al. 2016. *Metode Penelitian*
- 15) Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih. Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia
- 16) Sergiovani. 2006. *The Principalship; a Reflective Practice Perspective*. Boston: Pearson.
- 17) Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- 18) Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- 19) Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- 20) Wina Sanjaya. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.