



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
SMP ISLAM TERPADU AZIZIYAH BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AHMAD SYAUKANI AYUN
NPM 1923310688

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : AHMAD SYAUKANI AYUN
NPM : 1925310688
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM
TERPADU AZIZIYAH BINJAI

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP. S.E., S.Psi, M.Si)

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE, MM)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.,MM)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, SE.,MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**N A M A : AHMAD SYAUKANI AYUN
NPM : 1925310688
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM
TERPADU AZIZIYAH BINJAI**

MEDAN, FEBRUARI 2021

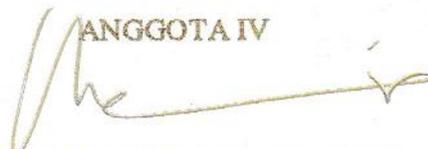
ANGGOTA I


(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.MM)

ANGGOTA III


(SRI RAHAYU, SE.,MM)

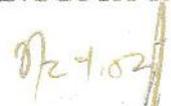
ANGGOTA IV


(RAHMAT HIDAYAT, SE.,MM)



(SUWARNO, SE.,MM)

ANGGOTA II


(NONI ARDIAN, SE.,MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N A M A : AHMAD SYAUKANI AYUN
NPM : 1925310688
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM
TERPADU AZIZIYAH BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya perbuat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuen siapapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Februari 2021


Ahmad Syaukani Ayun

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N A M A : AHMAD SYAUKANI AYUN
NPM : 1925310688
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM
TERPADU AZIZIYAH BINJAI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021



mbuat pernyataan
(Signature)
(Ahmad Syaukani Ayun)

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: AHMAD SYAUKANI AYUN

: 1925310688

Tgl. : BINJAI / 24 November 1996

: JL. CUT NYAK DHIEN NO. 109 LINGK. 5

: 085263984036

Ang : H. YUNDISER/HJ. ARMIS

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

: PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM TERPADU AZIZIYAH BINJAI

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Dalam surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 23 Februari 2021

Surat Pernyataan



Ayun
AHMAD SYAUKANI AYUN
1925310688



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AHMAD SYAUKANI AYUN
 Tgl. Lahir : BINJAI / 00 0000
 NIM / Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310688
 Bidang Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 122 SKS, IPK 3.11
 NPM : 085263984036
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

Judul

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM TERPADU ZIYAH BINJAI

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 12 November 2020

Pemohon,

(Ahmad Syaukani Ayun)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal : 14 November 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr Muhammad Toyib Daulay, SE, MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 14 November 2020 -

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Noni Ardian, SE., MM.)



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3718/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: AHMAD SYAUKANI AYUN
: 1925310688

Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 23 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Ritonga, BA., MSc

| | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : AHMAD SYAUKANI AYUN
NPM : 1925310688
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|-----------------------|-----------|------------|
| 20 februari 2021 | ACC sidang Meja Hijau | Disetujui | |
| 20 mei 2021 | ACC. jilid | Disetujui | |

Medan, 05 November 2021
Dosen Pembimbing,

Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM
 Pembimbing II : NONI ARDIAN, SE., MM
 Mahasiswa : AHMAD SYAUKANI AYUN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310688
 Mata Kuliah Pendidikan : Statistika Satu (SI)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARAH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP
 KEPULASAN KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM TERPADU
 AZIZYAH BINJAI.

| NO | ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|----|--------|--|-------------|------------|
| 1 | 7/02 | Penulisan bahasa asing Penggunaan kata sambung & kata depan Format penulisan kesraikan dengan Pamoran | 4 4 4 | |
| 2 | 8/02 | Ace Ardy Mija Hijau | 4 | |
| 3 | 20/04 | Ace silid Lux | | |

Noni Ardiyan
 Noni Ardiyan, P.

Medan, 16 Februari 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAP, SE., MM
 Pembimbing II : HAI ARDIAN, SE., MM
 Mahasiswa : AHMAD SYAUKANI AYUN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310688
 Mata Kuliah Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP
 KEPuasan KERJA Karyawan PADA SMP ISLAM TERHADU
 AZIZYAH BINSATI

| NO | ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|----|--------|---|-------------|-------------------|
| 1 | 1/2 | BAB I BAB II BAB III | [Signature] | see prosedur |
| 2 | 1/2 | Daftar Isi Daftar Pustaka Daftar Lampiran | [Signature] | see prosedur |
| 3 | 1/2 | see Daftar Isi | [Signature] | see Daftar Isi |

[Signature]
 Dr. M. Toyib Daulap

Medan, 16 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan.
 An. [Signature]

 Dr. Bambang Widjanarko



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM
Pembimbing II : NONI ARDIAN, SE., MM
Mahasiswa : AHMAD SYAUKANI AYUN
Jurusan/Program Studi : Manajemen
No Pokok Mahasiswa : 1925310688
Tingkat Pendidikan : STRATA SATU (S1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAKAN KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM TERPADU AZIZYAH BIDADAI

| NO | MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|----|--|------------------|------------|
| | Struktur penulisan Penulisan gelar, kata Sambung & bahasa asing S & S Acc proposal | f f f f | |

Medan, 19 November 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan

Noni Ardia
Noni Ardia SE., MM.

Ar

Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE, NIM.
 Pembimbing II : NOMI ARDIAN, SE NIM
 Mahasiswa : AHMAD SYAUKANI AYUN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310688
 Mata Kuliah Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP
 KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN PADA SMP ISLAM TERPADU
 AZIZIYATI BIKIATI

| WAKTU | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------|---|-------------|-----------------|
| 11/2020 | BARIS I BARIS II BARIS III Revisi proposal | [Signature] | ACC proposal |
| 14/2020 | ACC proposal | | [Signature] |

Medan, 19 November 2020
 Diketahui/Ditetapkan oleh :
 Dekan,

DR. M. TOYIB DAULAY, SE, NIM

An.

 Dr. Bambang Widjanarko,

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2

Medan, 04 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AHMAD SYAUKANI AYUN
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 24 November 1996
 Nama Orang Tua : H. YUNDISER
 N. P. M : 1925310688
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085263984036
 Alamat : JL. CUT NYAK DHEN NO. 109 LINGK. 5

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelul lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transki sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani do pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



AHMAD SYAUKANI AYUN
 1925310688

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

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. 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. Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan batasan masalah maka berikut rumusan masalah dalam penelitian ini (a) Apakah Pengembangan Karier berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai (b) Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai (c) Apakah Pengembangan Karier dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional untuk melihat pengaruh antar variabel kepada 35 pegawai dan guru yang menjadi responden. 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

ABSTRACT

Education and learning at the junior high school or junior high school is better known for his formal education at the education dasar. menekankan in laying the basis for preparing responds to the man who can face difficulties .According to the national education system undang-undang number 20 year 2003 article 17 on primary education mentioned that primary education consisting of primary school () / primary school or junior high school junior high school) / (equivalent .In developing potential and their students , be conducted through a learning. Based on the background research, identification and limit the problems so formulation matter in this study (a) is influential to career development in partial satisfaction at junior employees of integrated islamic binjai aziziyah (b) is influential in motivation to employees at junior partial satisfaction of integrated islamic binjai aziziyah (c) is career development and motivation together influential in partial satisfaction at junior to employees of integrated islamic binjai. penelitian quantitative aziziyah is koreasional to identify the effects between variabel to 35 civil servants and teachers who became respondents. From the partial testing the variable t () pengambangan (career x1) on variables satisfaction he) (work based on the criteria and the t , found significance of 0,000; 0,05 & it and the t count = 9,374 & it; t 2,035 = table , and ho rejected , to conclude on this fact that is the career development of enhanced satisfaction of junior high school teachers and civil servants at the office of integrated islamic binjai aziziyah. From the partial testing the t () variable working motivation (x2) on variables satisfaction he) (work based on the criteria and the t , found significance of 0,522 & gt; 0,05 and the t count = 0,646 & it; t 2,035 = table , and ho accepted , to conclude on this fact that there had been no influence on this fact motivation work on increased satisfaction of civil servants at the office and integrated islamic aziziyah binjai junior high school teachers .Of the results of data processing , obtained the significance was in 0,0 smaller than 0,05 and based on the f count was in 46.974 larger than 2,9 table of f .Of both the analisi , and ho rejected , it means that there is simultaneously free variables affecting the bound. Of both the analisi , and ho rejected , it means that there is simultaneously free variables affecting the bound .To improve job satisfaction and employees of integrated islamic aziziyah binjai junior high school teachers , then has to be upgraded or career development and motivation of the adjusted r square on the table above 70,2 % 0,702 or as much as .This explains that 70,2 % variable career development and motivation of significant impact on job satisfaction and employees of integrated islamic aziziyah binjai junior high school teachers .

keyword: carire, motivation, performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan YME, karena berkat karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi **“Pengaruh Pengembangan Karie dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai ”**.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.PSi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE.,MM, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Noni Ardian,, SE.,MM selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan Yayasan SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan YME memberikan karuniaNya kepada kita semua.

Medan, Februari 2021
Penulis

(Ahmad Syaukani Ayun)

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| LEMBAR JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN | iii |
| PERNYATAAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT | v |
| SURAT PERNYATAAN | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |

| | |
|---|----|
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah | 8 |
| 1. Identifikasi Masalah | 8 |
| 2. Batasan Masalah | 8 |
| C. Rumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| 1. Tujuan Penelitian | 9 |
| 2. Manfaat Penelitian | 10 |
| E. Keaslian Penelitian | 10 |

| | |
|--|----|
| BAB II TINJAU PUSTAKA | 10 |
| A. Landasan Teori | 10 |
| 1. Pengembangan Karir | 10 |
| a. Pengertian Karir | 10 |
| b. Pengembangan Karir | 11 |
| c. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karir | 12 |
| d. Dimensi Pengembangan Karir | 15 |
| 2. Motivasi | 15 |
| a. Pengertian Motivasi | 15 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| b. | Teori Motivasi..... | 17 |
| c. | Faktor Internal dan Eksternal Dalam Motivasi | 21 |
| d. | Tujuan Motivasi | 25 |
| 3. | Kepuasan Kerja | 26 |
| a. | Pengertian Kepuasan Kerja | 26 |
| b. | Teori Kepuasan Kerja | 27 |
| c. | Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 29 |
| d. | Dimensi Kepuasan Kerja..... | 31 |
| B. | Penelitian Terdahulu | 35 |
| C. | Kerangka Konseptual | 36 |
| D. | Hipotesis..... | 37 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 39 |
| A. | Pendekatan Penelitian | 39 |
| B. | Tempat dan Waktu Penelitian | 39 |
| C. | Populasi dan Sampel | 40 |
| D. | Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 41 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| F. | Teknik Analisa Data..... | 45 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 50 |
| A. | Hasil Penelitian | 50 |
| 1. | Sejarah..... | 50 |
| 2. | Visi-misi..... | 52 |
| 3. | Struktur Organisasi | 53 |
| 4. | Analisis Deskriptif | 53 |
| B. | Pembahasan Hasil Penelitian | 60 |
| 1. | Pengujian Kualitas Alat Ukur | 60 |
| a. | Uji Validatas | 60 |
| b. | Uji Reliabilitas | |
| 2. | Pengujian Asumsi Klasik..... | 65 |
| a. | Uji Normalitas Data..... | 65 |

| | | |
|--------------|-----------------------------------|-----------|
| b. | Uji Multikolinearitas | 68 |
| c. | Uji Heterokedastisitas | 69 |
| 3. | Pengujian Hipotesis..... | 70 |
| a. | Analisis Korelasi | 70 |
| b. | Uji T | 71 |
| c. | Uji Regresi Linear Berganda..... | 72 |
| d. | Uji F | 73 |
| e. | Uji Koefisien Determinasi | 73 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 76 |
| A. | Kesimpulan | 76 |
| B. | Saran | 77 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Perspektif Disiplin Kerja | 23 |
| Tabel 2.1. | Penelitian Terdahulu..... | 35 |
| Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian | 40 |
| Tabel 3.2 | Definis Operasional Variabel Penelitian | 42 |
| Tabel 3.3 | Instrumen Skala Likert | 44 |
| Tabel 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 54 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 55 |
| Tabel 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 55 |
| Tabel 4.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 56 |
| Tabel 4.5. | Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karir | 57 |
| Tabel 4.6. | Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja..... | 58 |
| Tabel 4.7. | Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja | 59 |
| Tabel 4.8. | Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1) | 61 |
| Tabel 4.9. | Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) | 62 |
| Tabel 4.10. | Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... | 63 |
| Tabel 4.11. | Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)..... | 64 |
| Tabel 4.12. | Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) | 64 |
| Tabel 4.13. | Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... | 65 |
| Tabel 4.14. | Uji Nrmalitas Data Variabel Penelitian | 66 |
| Tabel 4.15. | Uji Multikolinearitas | 68 |
| Tabel 4.16. | Analisis Korelasi | 71 |
| Tabel 4.17. | Hasil Uji T | 72 |
| Tabel 4.18. | Uji Regressi Linear Berganda | 72 |
| Tabel 4.19. | Uji F..... | 73 |
| Tabel 4.20. | Uji Koefisien Determinansi | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 37 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 54 |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data..... | 66 |
| Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas Data P-Plot..... | 67 |
| Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 69 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

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. 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.

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. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, selain faktor guru juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, ketersediaan dana pendukung,

peran dan masyarakat, kepemimpinan kepala sekolah, karyawan atau pegawai, dan lain sebagainya. Komponen tersebut sangat penting dan berperan dalam mencapai keberhasilan proses pembelajaran. Efektivitas belajar yang tinggi sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai pengelola proses belajar mengajar. 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. Antara sumber daya manusia dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sedangkan karyawan membutuhkan organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan taraf hidupnya. Sekolah juga melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun tidak menyimpang dari tujuan utamanya yaitu mensejahterakan dan meningkatkan kapabilitas para pekerjanya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. 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. 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. Apabila pekerjaan tersebut harus sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, maka pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi sekolah itu sendiri. Dan apabila pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, maka dapat menimbulkan dampak buruk seperti penurunan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta dapat merugikan perusahaan.

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. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memperoleh kejelasan tentang tingkat karir yang akan mereka capai. Yayasan berupaya menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat di mana hak dan kewajiban karyawan sejalan dengan fungsi dan tanggung jawab karyawan.

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. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung memandang pekerjaan itu membosankan sehingga mereka bekerja keras dan hasilnya tidak maksimal. Dengan motivasi yang tinggi pada karyawan diharapkan mereka semakin mencintai pekerjaannya, mampu bekerja dengan baik, serta memiliki loyalitas dan keinginan yang tinggi untuk berprestasi lebih baik. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan termotivasi dan berusaha untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Tabel 1.1
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 disebarakan 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. Berdasarkan latar belakang, prasurvey dan fenomena sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: *“Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai”*.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Adanya ketidakpuasan terhadap pengembangan karier dan motivasi karyawan SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai sehingga timbulnya ketidakpuasan kerja, sehingga diperlukan pendekatan ilmiah penelitian dalam melihat pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.
- b. Sumber daya manusia manusia yang berkualitas salah satu pilar keberhasilan organisasi di SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat menurunkan kinerja sekolah oleh karena itu seberapa besar kontribusi pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.
- c. Pendekatan pihak pengelolah sekolah sebelumnya mungkin belum memberikan hasil yang maksimal bagi karyawan dalam pengembangan karier dan motivasi sehingga diperlukan pengujian secara empiris dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, maka batasan masalah dibatasi kepada variabel Pengembangan Karier dan Motivasi, merupakan variabel bebas sedangkan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan batasan masalah maka berikut rumusan masalah dalam penelitian ini :

- a. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai
- b. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai
- c. Apakah Pengembangan Karier dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk menguji secara empiris apakah Pengembangan Karier berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai
- b. Untuk menguji secara empiris apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai
- c. Untuk menguji secara empiris apakah Pengembangan Karier dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan pada penelitian adalah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam lingkup penelitian akademisi keilmuan di bidang SDM

b. Bagi SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

Dapat memberikan saran dan umpan balik yang berguna pengembangan karir dan motivasi di SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam pengembangan penelitian yang sama kedepannya. Meningkatkan pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia terkait dengan pengembangan karir dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di organisasi sejenis

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah replika dari penelitian Fathurrahman Alfa pada Tahun 2018 yang berjudul : Analisis Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 13 Malang Jawa Timur). Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada

Smp Islam Terpadu Aziziyah Binjai.” Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Metode dan Variabel Penelitian : Metode penelitian ini dan terdahulu sama-sama menggunakan analisis linear berganda dan jumlah variabel terdiri dari 3 (Tiga) variabel. Tetapi penelitian terdahulu Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
2. Jumlah sampel (n) : Jumlah responden pada Penelitian terdahulu berjumlah 56 orang semuanya adalah guru sebagai responden, dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang terdiri dari 40 guru dan 15 pegawai administrasi dan operasional sebagai responden.
3. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dillaksanakan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian; Penelitian terdahulu SMK Negeri 13 Malang Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Karir

Karir adalah semua pekerjaan atau posisi yang dipegang atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan karyawan secara individu dalam pangkat atau jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Handoko, 2001:123). Karir tidak hanya berlaku untuk individu yang memiliki pekerjaan berstatus tinggi atau yang membuat kemajuan pesat. Istilah karir sebagian besar telah didemokratisasi yang sekarang menunjukkan serangkaian atau urutan pekerjaan / posisi yang dipegang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaan mereka, terlepas dari tingkat pekerjaan atau tingkat organisasi. Kepemimpinan didalam organisasi memiliki karier, begitu pula dengan sekretaris kepemimpinan pada suatu organisasi (Moekijat, 2010: 75) . Dimana karir dapat dilihat sebagai jalur mobilitas didalam organisasi yang tunggal. Karir sebagai properti atau kualitas individu dan bukan pekerjaan atau organisasi, setiap individu mengakumulasi serangkaian posisi, posisi, dan pengalaman tertentu. pendekatan ini mengakui kemajuan karir yang telah dicapai seseorang. Melihat pengertian karir

dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa karir adalah semua jabatan seseorang dalam suatu perusahaan yang menggambarkan semua perkembangan individu karyawan dalam jenjang karir selama masa jabatannya.

b. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Martoyo (2000) pengembangan karir (career development) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir pada umumnya berupa peningkatan karir secara vertikal dari tingkat pekerjaan tertentu ke tingkat berikutnya. Jadi seseorang diharapkan untuk mendalami bidang pekerjaan tertentu. Pengembangan karir dapat digambarkan sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Isyanto, 2013:76). Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2009: 136) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan pegawai yang membantu pegawai merencanakan karir masa depannya di perusahaan sehingga perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Dari pemaparan berbagai teori tentang pengembangan karir dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan karyawan dalam meningkatkan kompetensi guna mencapai tujuan karir yang diinginkan

secara maksimal dan berkelanjutan dengan adanya perusahaan sebagai penyedia fasilitas pengembangan karir

c. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Soeprihanto (2000) manfaat pengembangan karir adalah:

1) Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas baik kuantitas maupun kualitas tenaga kerja yang berkualitas dengan program pelatihan dan pengembangan akan semakin meningkatkan produktivitas baik dari segi kuantitas maupun kualitas dapat ditingkatkan.

2) Kerja Moral Kerja

Apabila pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada pada organisasi perusahaan maka akan tercipta kerja yang harmonis dan dengan peningkatan pekerjaan.

3) Pengawasan menurun

Semakin banyak pekerja yang percaya dengan kemampuannya sendiri, semakin sadar akan kemauan dan kemampuannya dalam bekerja, maka supervisor tidak terlalu terbebani setiap saat untuk melakukan supervisi.

4) Tingkat Kesalahan Menurun

Selain menurunkan pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut semakin menghindarkan pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.

Pengembangan karir yang dirancang dengan baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut:

1) Membantu dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karir membantu mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menempati posisi yang lebih tinggi, artinya tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai. Pengembangan Karir Organisasi, Manajemen Karir, Perencanaan Karir.

2) Tunjukkan kesejahteraan karyawan

Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan agar karyawan semakin loyal.

3) Membangkitkan karyawan menyadari kapabilitas potensial mereka

Pengembangan karir membantu karyawan menyadari kemampuannya untuk menempati posisi tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- 5) Menciptakan tanggung jawab social
Pengembangan karir merupakan salah satu cara untuk menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih sehat secara mental.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi turnover dan biaya personel.
Pengembangan karir dapat membuat perputaran rendah dan biaya tenaga kerja lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesional dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindari kebosanan dan kebosanan pada profesi dan manajerial.
- 9) Mengintensifkan analisis dari semua petugas
Pengembangan karir dimaksudkan untuk mengintegrasikan perencanaan kerja dan personel.
- 10) Memperkuat pemikiran jangka panjang
Pengembangan pengembangan jangka panjang terkait karir. Hal ini dikarenakan untuk penempatan suatu jabatan membutuhkan persyaratan dan kualifikasi maka penempatan suatu jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

d. Dimensi Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut Rivai (2004: 80), yaitu:

- 1) Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan.
- 2) Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
- 3) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

2. Motivasi

a. *Pengertian Motivasi*

Siagian (2009:138) Kata motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2009:140) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *felling* dan

didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Robbin dalam Brahasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi suatu kebutuhan individual.

Lebih jauh Anoraga (2001) menyatakan bahwa motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran – dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab. Prabu (2012) di dalam penelitiannya mengungkapkan Motivasi merupakan faktor yang memberikan gaya mengemudi pada suatu tindakan dan pekerjaan yang merupakan akumulasi dari proses yang berbeda 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 adalah pekerjaan yang layak dengan sebagian besar karyawan yang berkomitmen kepada tujuan yang ingin di capai baik individu maupun tujuan organisasi. Motivasi mengandung efek psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan ketekunan dari tindakan individu yang dapat membuat individu karyawan memiliki komitmen penuh terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dari pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap individu atau karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk dapat mencapai

tujuan pribadi yang mengacu kepada dampak positif terhadap tujuan organisasi atau perusahaan yang ditunjukkan dari perilaku dan komitmen dari setiap individu karyawan.

Dari paparan berbagai teori mengenai motivasi dari berbagai ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhannya kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Di dalam dunia kerja motivasi pegawai tidaklah hanya berdampak terhadap individual saja seperti yang di kemukakan oleh (Ahmed et al, 2010), bahwa efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan.

b. Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi menurut para ahli yang menjelaskan tentang motivasi. Menurut Hariandja (2007:324), teori ini dikelompokkan kedalam enam (6) katagori, yaitu:

1) Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu

hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*) meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - 4) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicitacitakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- a) *Hygiene Factors* , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- b) *Motivation Factors* , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

3) Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer.

Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- a) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.
- b) *RelatednessNeeds* (Kebutuhan Berhubungan) mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg.

c) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *motivation factors* dari Herzberg.

4) Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

5) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Griffin

6) Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan dua (2) tipe pekerja yaitu X dan Y.

a) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.

- b) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif

c. *Faktor Internal dan Eksternal Dalam Motivasi*

Selain itu, Saydam dalam Kadarisman (2012: 296) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar (faktor lingkungan).

1) Faktor internal

a) Kedewasaan Pribadi

Orang yang egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga cukup sulit untuk bisa bekerjasama dalam menciptakan motivasi kerja. Oleh karena itu, kebiasaan yang dibesarkan sejak kecil, nilai-nilai yang dianutnya, sikap bawaannya sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat pendidikan

Seorang pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai cara pandang yang lebih luas dibandingkan pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih rendah, begitu pula sebaliknya jika jenjang pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak

dihargai sebagaimana mestinya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang ingin bekerja keras bila ada harapan pribadinya untuk diwujudkan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya diibaratkan sejalan dengan motivasi, semakin besar kebutuhan yang harus dipenuhi seseorang maka semakin besar pula motivasi yang dimiliki karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi passion dan etos kerja yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki korelasi yang sangat kuat dengan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, serta hubungan kerja antara orang-orang di dalam lokasi.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai adalah alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Pemberian upah rendah tidak akan memotivasi pekerja.

c) Pengawasan yang baik

Seorang supervisor dituntut untuk memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan yang positif dan membantu memotivasi karyawan dengan cara yang adil dan non-diskriminatif, memungkinkan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja memberikan umpan balik kepada karyawan yang mengakui upaya dan kinerja karyawan serta mendukung perencanaan dan pengembangan karier bagi karyawan.

d) Ada Jaminan Karir

Karir adalah serangkaian jabatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat

memenuhi kebutuhan individu secara mendalam. Seseorang akan berusaha untuk bekerja keras dengan mengorbankan apa yang dimilikinya untuk perusahaan jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa kenaikan jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi karyawan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau jabatan pada posisi tertentu merupakan impian dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi, tetapi pada saat yang sama berharap bahwa mereka memiliki kesempatan untuk menempati posisi yang ada di perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Seseorang dengan menjabat akan merasa dipercaya, diberi tanggung jawab dan kewenangan yang lebih besar untuk menjalankan aktivitasnya

f) Aturan Fleksibel

Faktor lain yang diketahui mempengaruhi motivasi didasarkan pada hubungan yang dimiliki karyawan

dalam organisasi. Kebijakan dalam organisasi yang jika dirasa kaku oleh karyawan akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Dengan melihat berbagai pendapat tentang motivasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan yang kuat yang memotivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

d. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2009 : 221) adalah sebagai berikut:

- 1) Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:256) Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 74) adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, Imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang melibatkan faktor fisik dan psikologis. Kaswan (2012: 283) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut akan tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan

pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja. (Robbins, 2009). Hasibuan (2008: 202), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap tersebut tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja.

Menurut teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menggambarkan kondisi dan sikap secara pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk kesesuaian dengan harapan yang diinginkan dalam bekerja.

b. Teori kepuasan Kerja

Menurut (Kaswan 2012: 285) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah Two-factor theory dan Value Theory

1) Two Factor Theory

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu faktor motivator dan kebersihan. Ketidakpuasan terkait dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor yang mencegah reaksi negatif disebut hygiene atau faktor

pemeliharaan, sebaliknya kepuasan diambil dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung darinya seperti sifat pekerjaan, kinerja dalam pekerjaan, peluang promosi dan peluang untuk pengembangan diri dan pengakuan. tingkat kepuasan kerja yang tinggi disebut motivator. Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Fredrik Herzberg dalam Kaswan (2012: 285) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu:

- a) Penyebab ketidakpuasan (dissatisfaction) yang disebut factor hygiene atau faktor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika terpenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini adalah gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan
- b) Kategori kedua adalah penyebab kepuasan (satisfaction) yang disebut motivator factor. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri

2) Value Theory

Menurut teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan diterima oleh individu sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, semakin puas mereka dan sebaliknya. Kunci kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara

aspek pekerjaan yang dimiliki dan yang diinginkan. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasannya.

Hasil kesimpulan dalam uraian sebelumnya bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang / tidak bahagia, puas atau tidak puas dalam bekerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lain-lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 82-84):

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, kurangnya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor inilah yang disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Kondisi aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

- 3) Gaji. Gaji menyebabkan lebih banyak ketidakpuasan, dan orang jarang mengungkapkan kepuasan kerja dengan jumlah uang yang mereka peroleh.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mereka yang mampu menyediakan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawasan. Pada saat yang sama atasannya. Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan ketidakhadiran dan pergantian.
- 6) Faktor intrinsik pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu. Kesulitan dan kemudahan serta kebanggaan pada tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Ini termasuk kondisi kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, dan parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit untuk digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang mendukung kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen sering dijadikan alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaannya.

- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan jika dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan..

Brown & Ghiselli (Sutrisno 2009: 79), mengemukakan pendapat lain pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Posisi

Orang pada umumnya berpikir bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Dalam beberapa penelitian ditunjukkan bahwa hal ini tidak selalu benar, tetapi justru perubahan tingkat pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja.

- 2) Kelompok

Dalam pekerjaan yang mendasari tingkatan atau kelas yang berbeda, sehingga pekerjaan tersebut memberikan posisi tertentu kepada orang yang mengerjakannya. Ketika ada kenaikan gaji, maka sejumlah kecil akan dianggap sebagai promosi, dan kebanggaan pada posisi baru akan mengubah perilaku dan perasaannya.

- 3) Jaminan keuangan dan social

Jaminan keuangan dan sosial sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

- 4) Kualitas pengawasan

Hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan

bawahannya, sehingga karyawan akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi kerja.

d. Dimensi Kepuasan Kerja

Beberapa dimensi atau faktor yang dapat dijadikan unsur untuk menilai perasaan puas atau tidak puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya (Prawirodirjo, 2007), yaitu:

- 1) Kompensasi: kompensasi kepentingan penting dalam menentukan kepuasan kerja karena dapat digunakan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan, simbol dari prestasi, dan pengakuan karena penghargaan atas peran sertanya.
- 2) Coworkers (rekan kerja): yaitu kesempatan yang dimiliki pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga memiliki kesempatan bertukar pikiran dan kesulitan masalah pekerjaan, sehingga masalah yang ada dalam pekerjaan bukan menjadi penyebab kebosanan dan menjadi tantangan yang harus dicarikan solusinya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri: pegawai lebih suka pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan dan umpan balik. Karakter ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan.
- 4) Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal.

- 5) Rekan kerja: kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 6) Kebijakan dan praktik Perusahaan: yaitu berbagai kebijakan dan peraturan yang diberlakukan, Untuk dapat melakukan kebijakan dan peraturan, perlu diperhatikan beberapa hal, yaitu kesejahteraan, ancaman, ketegasan dalam pelaksanaan, sosialisasi, dan kemampuan. Apabila pegawai merasa bahwa kebijakan dan peraturan yang memadai maka hal ini akan menjadi sumber kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Luthan dalam Suyanto (2012), berapa dimensi dari kepuasan kerja adalah:

- 1) Pembayaran gaji atau upah

Pegawai yang menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya. Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah / uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini dapat dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen kontribusi mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan akan merasa puas dengan gaji yang diterima mereka sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan tanpa penerimaan yang berdampak terhadap kepuasan kerja.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang lebih suka pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakter ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal.

3) Rekan kerja

Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan dan koordinasi antar unit kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana saling mendukung antar sesama unit kerja menjadi Kondisi yang efektif untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja

4) Promosi

Pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menangani peningkatan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Oleh karena itu, sikap

positif pegawai yang menginginkan promosi, pegawai juga mengharapkan adanya sistem promosi yang transparan dan adil dari perusahaan.

5) Penyelia (supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena hubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai. Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, beberapa penelitian sebagai referensi dalam penelitian ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya dengan hasilnya antara lain yaitu:

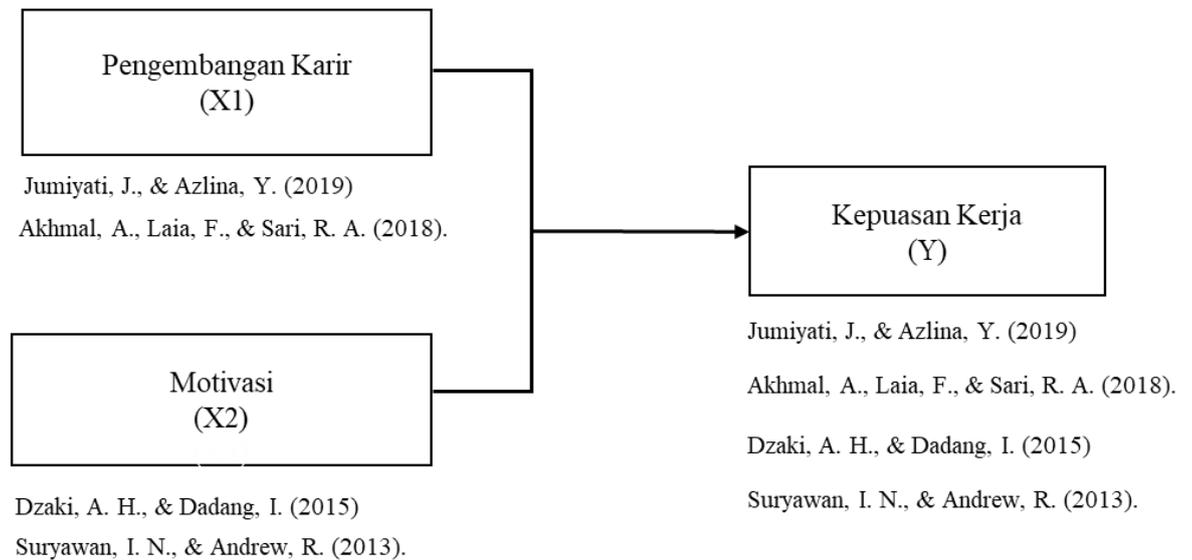
Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------------|---|--------------------|----------------|--|
| 1 | Jumiyati, J., & Azlina, Y. (2019) | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta | Pengembangan Karir | Kepuasan Kerja | Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta |

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--------------------|----------------|---|
| 2 | Dzaki, A. H., & Dadang, I. (2015). | Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.) (Persero) | Motivasi | Kepuasan Kerja | Secara parsial, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |
| 3 | Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Pengembangan Karir | Kepuasan Kerja | Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X yang berlokasi di Tanjung Morawa Medan. |
| 4 | Suryawan, I. N., & Andrew, R. (2013). | Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas "T" | Motivasi | Kepuasan Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi benar – benar mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas "T" |

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan yang berkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya yang sedang atau akan diteliti. Kerangka Konsep berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Berdasarkan teori diatas dan penjelasannya maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan variabel X_1 (Pengembangan Karir) dan variabel X_2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja), yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2020

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,

2014). Dalam kaitannya dengan pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. H_1 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai
- b. H_2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai
- c. H_3 : Pengembangan Karir dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiono dalam Rangkuti (2014: 16) 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.”

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai yang beralamat di Limau Sundai, Binjai Barat Kota Binjai

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari November 2020 sampai dengan Februari 2021. Berikut jadwal penelitian:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

| No | Aktivitas | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | |
|----|--------------------|----------|----|-----|----|----------|----|-----|----|---------|----|-----|----|----------|----|-----|----|
| | | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1 | Pra Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penulisan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan Laporan | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah, 2020

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai 35 orang.

2. Sampel

Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga Suharsimi (2002). Peneliti menggunakan teknik jenuh/sensus karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 35 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan adalah :

a. Data Primer,

Data ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada responden orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. (Hasan, 2012)

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber – sumber lain yang telah mengolah informasi terlebih dahulu seperti dari SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, jurnal, buku – buku pendukung, dan sebagainya.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dalam suatu penelitian saling berkaitan dan dapat mempengaruhi faktor lain

variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian.

2. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berikut definsi operasional variabel pada penelitian ini, disajikan pada tabel berikutnya.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Ukuran |
|---|--|--|---------------|
| Pengembangan Karir (X₁) | Pengembangan karir (<i>career development</i>) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo 2000: 54) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang Pendidikan 2. Kompetensi 3. Frekuensi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Masa Kerja 6. Keterampilan 7. Kemampuan tehnik | Likert |
| Motivasi (X₂) | 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 (Prabu, 2012) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan afiliasi 5. Kebutuhan penghargaan 6. Aktualisasi diri | Likert |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Ukuran |
|--|--|--|----------------------|
| <p>Kepuasa Kerja (Y)</p> | <p>Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 74) adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, Imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang melibatkan faktor fisik dan psikologis</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang sesuai dengan 2. Kemampuan dan ketrampilan 3. Memberikan kesempatan promosi yang transparan 4. Gaji/Upah yang cukup 5. Ketepatan waktu membayar gaji/upah 6. Bimbingan dan pengarahan dalam bekerja 7. Kordinasi dan dukungan kerja antar unit kerja | <p>Likert</p> |

Sumber: Data diolah, 2020

Penggunaan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pada masing-masing variabel penelitian tersebut menggunakan skala likert, kemudian variabel yang akan diukur diartikan sebagai variabel indikator. Indikator tersebut digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, (Situmorang dan Muslich, 2014:6).

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

| Pertanyaan/Pernyataan | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Sangat Setuju (SS) | 2 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah kegiatan yang penting dalam suatu penelitian, karena pengumpulan data sangat menentukan keberhasilan suatu penelitian. Maka dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Angket*

Angket atau daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para responden. Angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:133)

2. *Observasi*

Menurut Hasan (2012: 86) observasi atau pengamatan adalah pemilihan, modifikasi, pencatatan, dan pengkodean dari rangkaian perilaku dan lingkungan yang berkaitan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan empiris. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian.

3. *Dokumentasi,*

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari data - data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah, laporan tahunan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. *Uji Validitas*

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel (0,361), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang,2014:89). Validitas adalah tingkat reliabilitas dan validitas alat ukur yang digunakan. Instrumen yang dikatakan valid artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2014: 137). Valid artinya data yang diperoleh melalui angket dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel / responden) pada derajat kebebasan r tabel ($df = n-k$) harus lebih besar dari ($<$) 0,30.

2. *Uji Reliabilitas*

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan

valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang,2014:92) :

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,8 maka reliabilitas sangat baik
- b. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
- c. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka tidak reliable

3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan dalam menguji model regresi linier berganda karena model ini ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas (pengembangan karir dan motivasi) dengan variabel terikat (kepuasan kerja). Agar perkiraan menjadi tidak bias berikut dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yakni:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem data yang diambil. Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafis yaitu *Normalitas Probabilitas Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat distribusi data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan pendekatan *smirnov kolmogorov*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent (Erlina,2011:103). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya

nilai Tolerance dan VIF (Variabel Inflation Factor) melalui SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastissitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain.

Deteksi dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada scatterplot.

Jika probabilitasnya signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. *Model Analisis Regresi Berganda*

Model perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

α = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Motivasi

5. *Pengujian Hipotesis*

a. **Uji F (Serentak)**

Uji F (uji serentak) adalah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. (Ghozali, 2012 : 98) Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (Pengembangan Karir dan Motivasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (Pengembangan Karir dan Motivasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja). Nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari *independent* (Pengembangan Karir dan Motivasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja). Bentuk pengujiannya yaitu:

- $H_0 : b_i = 0$ (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).
- $H_a : b_i \neq 0$ (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. **Koefisien Determinan (R^2)**

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

Maju mundurnya suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas dari masyarakat atau rakyat negara tersebut. Hubungan rakyat dengan negara cenderung berbanding lurus. Ini artinya, jika rakyatnya memiliki kualitas yang baik biasanya negara tersebut juga cenderung tergolong negara yang maju. Dan sebaliknya, jika kualitas rakyatnya masih rendah dengan sendirinya kondisi negara tersebut juga relatif susah untuk berkembang ke depannya.

Kualitas rakyat atau masyarakat suatu negara tidak lepas dari tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang terlaksana di negara itu. Sedangkan kualitas pendidikan itu sendiri sangat ditentukan oleh kualitas sekolah - sekolah sebagai penyelenggaranya. Sehingga dengan sendirinya untuk dapat meningkatkan kualitas masyarakat dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dari sekolah – sekolah yang ada di negara tersebut.

Indonesia sama halnya dengan negara – negara lainnya, juga mengalami persoalan yang sama terkait dengan masalah kualitas rakyat atau bangsanya. Salah satu persoalan yang mendasar yang dihadapi negara Indonesia saat ini adalah kualitas masyarakatnya yang masih rendah, baik secara keimanan, keilmuan, maupun akhlaknya. Untuk itu diperlukan adanya sebuah proses perubahan secara berkelanjutan dan terus menerus.

Dan proses ini dapat dilakukan, salah satunya melalui sebuah proses pendidikan yang berkesinambungan berupa pembentukan generasi melalui sekolah.

Yayasan Aziziyah Binjai yang merupakan yayasan yang salah satu bidang kegiatannya adalah pendidikan, berusaha untuk melakukan proses pendidikan yang berkesinambungan tersebut melalui pendirian sekolah. Karena yayasan memandang sekolah merupakan sarana yang tepat untuk melaksanakan proses pendidikan yang berkesinambungan tersebut di atas.

Yayasan Aziziyah Binjai mengawali proses pendidikan ini dengan mendirikan sekolah Islam swasta pertama di wilayah Kota Binjai, yaitu Taman Kanak – Kanak Al Qur'an (TKA) Aziziyah. Kemudian dilanjutkan dengan beroperasi SMP Islam Terpadu. Keberhasilan dalam proses pendidikan yang dilakukan di kedua sekolah ini, adalah dengan adanya pengakuan dari Walikota Binjai sebagai sekolah yang diunggulkan baik dari sisi keimanan maupun dari sisi keilmuannya. Tindak lanjut dari keberhasilan proses pendidikan yang telah dilakukan selama ini, dan dalam upaya mewujudkan suatu proses pendidikan Islam yang berkelanjutan, maka sejak Tahun Pelajaran 2007 / 2008 sudah beroperasi Sekolah Menengah Pertama Swasta Islam (SMPS IT) Aziziyah Binjai. Sekolah ini diharapkan dapat menjadi penerus dalam pelaksanaan proses pendidikan Islam yang berkelanjutan di Yayasan Siti Khadijah. Dan sebagai SMP Islam swasta pertama di wilayah Kota Binjai, diharapkan sekolah ini betul - betul dapat menjadi motor penggerak sekolah – sekolah Islam di wilayah Kota Binjai.

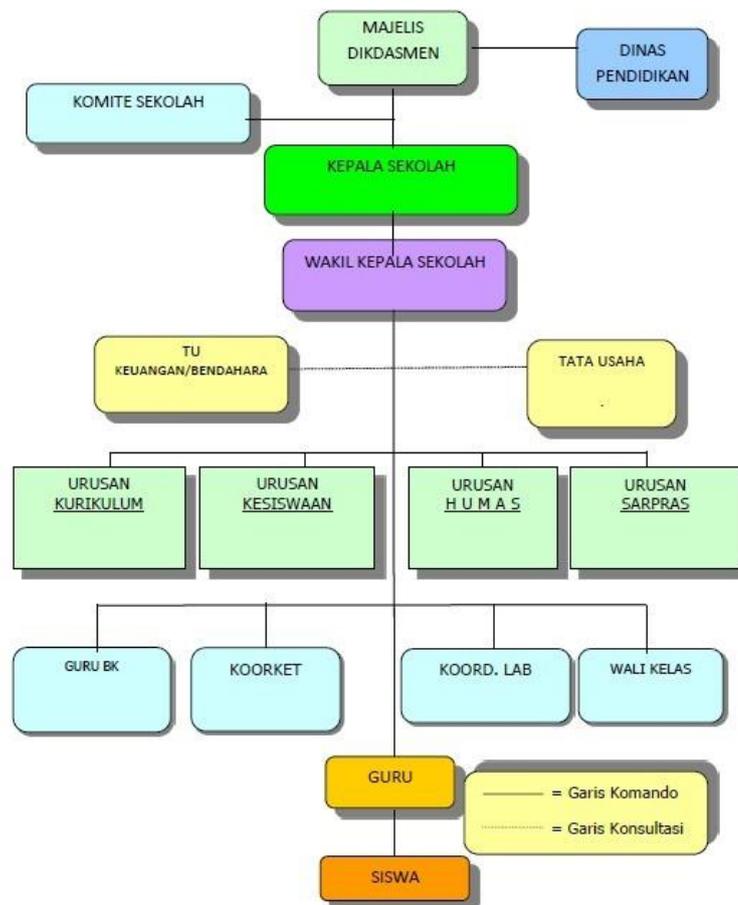
2. Visi dan Misi

Adapun Visi SMP Islam Terpadu Aziziyah Kota Binjai Adalah Unggul Dalam Prestasi, Berkarakter Islami Berbasiskan Imtaq Dan Teknologi. Misi SMP Swasta Islam Terpadu Aziziyah Kota Binjai adalah:

- 1) Mengembangkan potensi akademik dan prestasi
- 2) Mengadakan program - program penyuluhan tentang perilaku islami
- 3) Mengintegrasikan isi materi pelajaran dengan contoh – contoh perilaku islami
- 4) Menerapkan tutur kata santun di setiap proses pembelajaran
- 5) Mengintegrasikan sikap – sikap religious ke dalam materi pembelajaran
- 6) Memberikan Tauladan prilaku mulia, sosial yang tinggi kesantunan kata, dan sikap – sikap religious pada sesama warga sekolah
- 7) Mengintegrasikan sikap – sikap terampil di dalam PBM sesuai dengan karakteristik Mata pelajaran.
- 8) Menumbuhkan semangat mandiri siswa di setiap aktivitas pembelajaran di sekolah
- 9) Menumbuh kembangkan kemampuan mandiri siswa dalam pemanfaatan teknologi.
- 10) Mendorong kemandirian siswa lebih opimal dalam pemanfaatan teknologi setiap aktivitas di sekolah

3. Struktur Organisasi

Adapun struktur Organisasi SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

sumber: SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendekstripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner. Jawaban atas kuesioner kemudian dilakukan pengukuran terhadap beberapa pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

a. Karakteristik Responden

Dari data-data yang diperoleh sebagai hasil penelitian di lapangan, data karakteristik responden yang peneliti rangkum ke dalam kelompok karakteristik, seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir serta masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 21-25 | 6 | 17,14 |
| 2 | 26- 30 | 6 | 17,14 |
| 3 | 31- 35 | 11 | 31,43 |
| 4 | > 35 | 12 | 34,29 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.1. diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai berkisar pada usia 31 - 35 tahun dengan persentase 31,43%, usia >35 tahun dengan persentase 34,29%, usia 26 - 30 tahun dengan persentase 17,14% dan usia 21 - 25 tahun dengan persentase 17,14%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 19 | 54,28 |
| 2 | Perempuan | 16 | 45,72 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2., diperoleh penjelasan bahwa 54,28% pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai berjenis kelamin laki-laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|------------|----------------|----------------|
| 1 | SMA/SMK | 1 | 2,86 |
| 2 | D3 | 6 | 17,14 |
| 3 | S1 | 15 | 42,86 |
| 4 | S2/S3 | 13 | 37,14 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.3., diperoleh penjelasan bahwa 42,86% pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai berpendidikan Strata 1.

4) **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, diperoleh data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|------------|----------------|----------------|
| 1 | 1-2 tahun | 6 | 17,14 |
| 2 | 2-3 tahun | 6 | 17,14 |
| 3 | > 3 tahun | 23 | 65,72 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.4., diperoleh penjelasan bahwa kebanyakan pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai adalah karyawan lama yang sudah bekerja di atas 3 tahun.

b. **Rekapitulasi Jawaban Responden**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai diperoleh distribusi jawaban kuesioner terhadap variabel bebas adalah pengembangan karir dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Pengembangan Karir disajikan ke dalam tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karir

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|-----------|---|------|------|------|------|------|-------|
| 1. | Untuk mengembangkan karir saya, saya akan bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar | 14 | 20 | 1 | 0 | 0 | 35 |
| 2. | Menurut saya, karir saya akan meningkat jika saya selalu berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya | 21 | 13 | 1 | 0 | 0 | 35 |
| 3. | Menurut saya, untuk mengembangkan karir maka saya harus selalu menjaga nama baik lembaga | 13 | 21 | 1 | 0 | 0 | 35 |
| 4. | Saya berfikir, bekerja secara kreatif dapat meningkatkan peluang karir saya | 16 | 16 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 5. | Menurut saya, adanya keterbukaan pimpinan dalam program promosi dapat memberikan peluang karir saya | 19 | 11 | 3 | 2 | 0 | 35 |
| 6. | Menurut saya, jika saya tidak mempelajari terlebih dahulu tentang tugas yang diberikan saya tetap mampu menyelesaikan tugas dengan baik | 9 | 16 | 2 | 7 | 1 | 35 |
| 7 | Menurut saya, karir saya akan meningkat jika saya tidak berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya | 0 | 8 | 17 | 10 | 0 | 35 |
| 8 | Saya akan mendapatkan peluang karir yang baik jika saya tidak kreatif dalam melakukan pekerjaan | 2 | 17 | 9 | 7 | 0 | 35 |
| Total | | 94 | 122 | 37 | 26 | 1 | |
| Rata-Rata | | 2.69 | 3.49 | 1.06 | 0.74 | 0.03 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data,

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 3,49. Artinya untuk variabel Pengembangan Karir dinilai setuju oleh pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable motivasi kerja disajikan ke dalam tabel 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|-----------|---|------|------|------|------|-----|-------|
| 1. | Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan tepat waktu | 15 | 20 | 0 | 0 | 0 | 35 |
| 2. | Tunjangan yang diperoleh sudah layak dan memuaskan | 8 | 25 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 3. | Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya | 10 | 21 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| 4. | Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik | 13 | 4 | 10 | 8 | 0 | 35 |
| 5. | Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik | 8 | 21 | 6 | 0 | 0 | 35 |
| 6. | Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan | 5 | 26 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| 7. | Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat | 6 | 25 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| Total | | 65 | 142 | 30 | 8 | 0 | 65 |
| Rata-Rata | | 1.86 | 4.06 | 0.86 | 0.23 | 0 | 1.86 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 4,06. Artinya untuk variabel Motivasi Kerja dinilai setuju oleh pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable kepuasan Kerja disajikan ke dalam tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|-----------|--|------|------|------|----|-----|-------|
| 1. | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | 13 | 19 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 2. | Saya menerima Kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan | 12 | 20 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 3. | Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki | 10 | 23 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 4. | Adanya program promosi di perusahaan membuat saya puas dalam bekerja | 11 | 22 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 5. | Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja saya | 7 | 26 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 6. | Gaji/Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya emban | 11 | 22 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 7 | Perusahaan membayar gaji saya sesuai dengan waktu yang telah disepakati | 6 | 25 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| 8 | Gaji ataupun kompensasi yang saya terima tepat pada waktunya | 10 | 21 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| 9 | Saya selalu mendapatkan arahan dari pimpinan saya | 15 | 18 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 10 | Rekan kerja selalu mendukung saya dalam bekerja | 14 | 18 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| Total | | 109 | 214 | 27 | 0 | 0 | |
| Rata-Rata | | 3.11 | 6.11 | 0.77 | 0 | 0 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data,

Berdasarkan tabel di atas, bahwa rata-rata jawaban responden dominan pada level Setuju yaitu 6,11. Artinya untuk variabel Kepuasan kerja dinilai setuju oleh pegawai dan guru SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Alat Ukur

Untuk memperoleh pembuktian hipotesis yang dikemukakan maka penelitian ini harus dilakukan analisis dan pengujian data. Ada beberapa tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan pembuktian hipotesis tersebut yaitu:

a. Uji Validitas

Ketentuan apakah suatu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya.

1) Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 35 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 35 - 2 = 33$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel $r_{\text{product moment}}$

Melalui tabel $r_{\text{product moment}}$, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,344.

Tabel 4.8., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Pengembangan Karir (X1). Berdasarkan langkah-langkah yang telah dilakukan, maka variabel pengembangan karir, semua butir dinyatakan valid

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

| Butir Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil |
|---------------------|---------------------|--------------------|-------|
| 1 | 0.730 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0.711 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0.722 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0.721 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0.705 | 0,334 | Valid |
| 6 | 0.677 | 0,334 | Valid |
| 7 | 0.710 | 0,334 | Valid |
| 8 | 0.711 | 0,334 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 35 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df =$

$$35 - 2 = 33$$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel $r_{\text{product moment}}$

Melalui tabel $r_{\text{product moment}}$, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,344.

Tabel 4.9. menyajikan hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X2). Berdasarkan langkah-langkah yang telah dilakukan, maka variabel Motivasi kerja, semua butir dinyatakan valid

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Butir Pertanyaan | r hitung | r tabel | Hasil |
|---------------------|----------|---------|-------|
| 1 | 0.741 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0.742 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0.737 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0.715 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0.749 | 0,334 | Valid |
| 6 | 0.735 | 0,334 | Valid |
| 7 | 0.733 | 0,334 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data,

3) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 35 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df =$

$$35 - 2 = 33$$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel $r_{\text{product moment}}$

Melalui tabel $r_{\text{product moment}}$, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,344.

Tabel 4.10., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan langkah-langkah yang telah dilakukan, maka variabel Kepuasan Kerja, semua butir dinyatakan valid

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Butir Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil |
|---------------------|---------------------|--------------------|-------|
| 1 | 0.734 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0.739 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0.743 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0.736 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0.744 | 0,334 | Valid |
| 6 | 0.741 | 0,334 | Valid |
| 7 | 0.744 | 0,334 | Valid |
| 8 | 0.741 | 0,334 | Valid |
| 9 | 0.747 | 0,334 | Valid |
| 10 | 0.742 | 0,334 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Juliansyah, 2013:86).

1) Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Pengembangan Karir (X1) sebagai berikut.

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

| <i>Reliability Statistics</i> | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,735 | 8 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel pengembangan karir dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

2) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel motivasi kerja (X2) sebagai berikut.

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| <i>Reliability Statistics</i> | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,763 | 7 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel pengembangan karir dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

3) Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| <i>Reliability Statistics</i> | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,762 | 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Pada perhitungan uji normalitas data, data dikatakan normal apabila data memiliki nilai signifikansi lebih besar

daripada 0,05. Pengujian kenormalan data dilakukan melalui pengujian *kolmogorov – smirnor* untuk semua variabel dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.14. Uji Nrmalitas Data Variabel Penelitian

| | | Unstandardiz ed Residual |
|----------------------------------|----------------------|-----------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.35517084 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .114 |
| | Positive Negative | .090 -.114 |
| Test Statistic | | .114 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

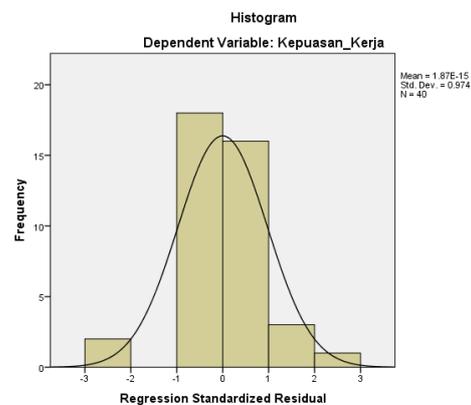
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Dari hasil perhitungan, didapat nilai *Signifikansi* adalah sebesar 0,2 Nilai ini lebih besar daripada 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Selain mealui pengujian dengan *Kolmogorov Smirnov*, pengujian juga dilakukan dengan membangkitkan histogram dan P-Plots melalui *Software SPSS versi 20*. Seperti terlihat pada gambar di bawah ini.

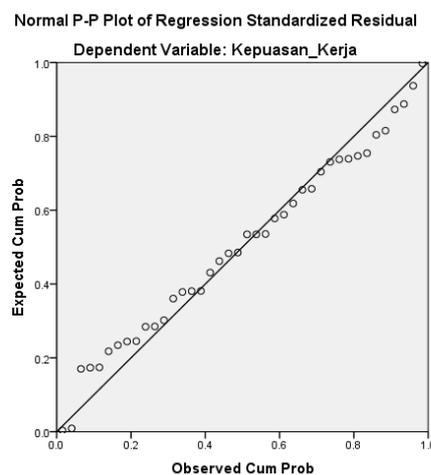


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan histogram tersebut di atas dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah. Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Agar histogram hasil uji normalitas diyakini keakuratannya, maka dilakukan uji formalitas dengan P-Plot agar menghasilkan perbandingan hasil uji formalitas tersebut. Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas Data P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal dan layak untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Pengembangan_Karir | .899 | 1.113 |
| Motivasi_Kerja | .899 | 1.113 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

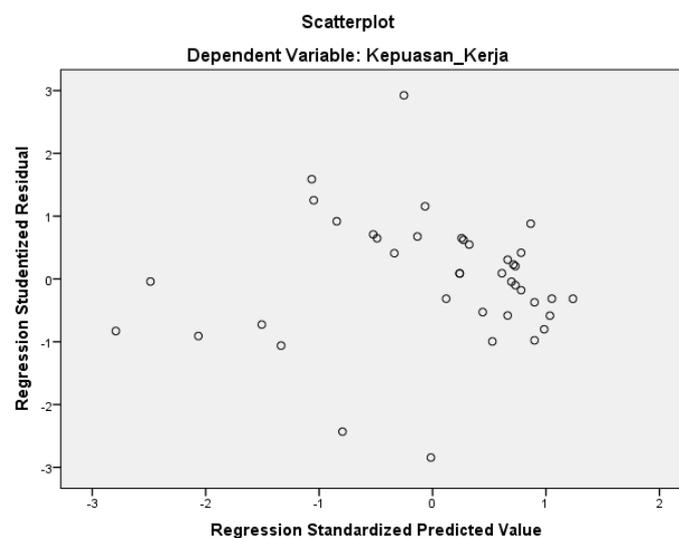
Dari tabel di atas, didapat nilai toleransi untuk variabel pengembangan karir adalah 0,899 dan variabel motivasi kerja adalah 0,899. Kedua nilai toleransi pada kedua variabel bebas tersebut berada pada ambang nilai di atas 0,1. Berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel pengembangan karir adalah 1,113 dan variabel motivasi kerja adalah 1,113. Kedua nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10.

Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada

scat



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- a. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0

- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi:

- a) Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar daripada r_{tabel} berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat

Tabel 4.16 di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.16. Analisis Korelasi

| | | Pengembang an_Karir | Motivasi_Ke rja | Kepuasan_K erja |
|------------------------|---------------------|------------------------|--------------------|--------------------|
| Pengembangan_ Karir | Pearson Correlation | 1 | -.318* | .845** |
| | Sig. (2-tailed) | | .045 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 |
| Motivasi_Kerja | Pearson Correlation | -.318* | 1 | .416 |
| | Sig. (2-tailed) | .045 | | .002 |
| | N | 40 | 40 | 40 |
| Kepuasan_Kerja | Pearson Correlation | .845** | -.216 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .182 | |
| | N | 40 | 40 | 40 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,845) > r_{tabel} (0,344)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y).
- b) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,416) > r_{tabel} (0,344)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

b. 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 diterima. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17. 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

Sumber Hasil Pengolahan Data

c. Uji Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.18. 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:

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

d. 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 4.19. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1114.745 | 2 | 557.373 | 46.974 | .000 ^b |
| | 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

e. 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 4.20. Uji Koefisien Determinansi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .847 ^a | .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 (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 analisi 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Ada beberapakesimpulandaripeneltianini, 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 analisi 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.

B. Saran

Ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan guru, tikan aspek pengembangan karir. Pengurusan karir guru yang juga ditingkatkan perlu diperhatikan termasuk pengurusan NUPTK guru-guru agar mendapatkan sertifikasi guru.
2. Aspek motivasi juga diperhatikan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja melalui pemberian *rewards and punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, (2012), *Prosedur Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Arifin Abdul Rachman (2011), *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Hasan (2012), *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Herujito (2016), *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV Hajimasagung.
- Harlie (2010), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO)* Pongkp.e Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Hasibuan (2012), "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendri Simamora (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Harsuko (2011), *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Marelan Medan. JEpa, 1(1), 41-52.
- Istijanto (2016), *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kartono (2010), *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Leonard D. White (2008), *Administrasi Negara*. Diterjemahkan oleh Husni Thamrin Pane. Cetakan Kelima. Rineka Cipta. Jakarta
- Mustangimah, M., Putera, P. B., Zulhamdani, M., Handoyo, S., & Rahayu, S. (2021). Evaluation of the Indonesia national strategic policy of science and technology development. Journal of Science and Technology Policy Management.
- Muchsan, (2015), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*". Penerbit BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.

- Notoadmojo, (2013), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Rivai & Sagala (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”
penerbit Murai Kencana: Jakarta
- Supardo (2016), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju,
Bandung.
- Suwanto (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta:
Graha Ilmu.
- Situmorang, (2008), *Perilaku Organisasi*. Terj. Molan Benyamin. Jakarta:PT
Indeks Kelompok Gramedia.
- Siswanto (2015), *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta:
Gramedia Pustaka Utama
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Sondang siagian (2014), *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta Sintaasih
- & Wiratama (2013), *Budaya organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu Setyaningdyah
- (2013), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta Sastrohadwiryo
- (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Sinambela, (2012), *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara

- Suharto & Cahyono (2015), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia* Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Suyadi Prawirosentono (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT.Bumi Aksara
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Thoha (2010), *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta