

**PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU DI SIT IZZUDIN PALEMBANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Ibnatissaniyah**

**NIM. 16170036**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2020**

PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
DI SIT IZZUDIN PALEMBANG

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu  
Sarjana Pendidikan (S.Pd).*

Oleh:

**Ibnatissaniyah**

**NIM. 16170036**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU**  
**DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**GURU DI SIT IZZUDIN PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Ibnatissaniyah**


**NIM. 16170036**

Telah disetujui dan disahkan,

Pada Tanggal 5 Juni 2020

**Oleh:**

Dosen Pembimbing



**Luthfiya Fathi Pusposari, ME.**

**NIP. 198107192008012008**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana  
Malik Ibrahim Malang



**Dr. H. Mulyono, MA.**

**NIP. 19660626200501100**

**HALAMAN PENGESAHAN****PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU DI SIT IZZUDIN PALEMBANG****SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**Ibnatissaniyah (16170036)**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 Juni 2020 dan dinyatakan  
**LULUS**

Dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar strata Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Dr. Muhammad Amin Nur, M.A

NIP. 197501232003121003

Sekretaris Sidang

Luthfiya Fathi Pusposari, M.E

NIP.198107192008012008

Pembimbing


Luthfiya Fathi Pusposari, M.E

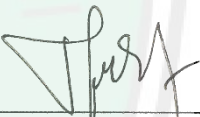
NIP. 198107192008012008

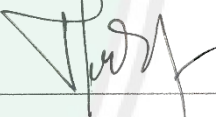
Penguji Utama


Dr. H. Muhammad Samsul Ulum, M.A

NIP.197208062000031001

: 

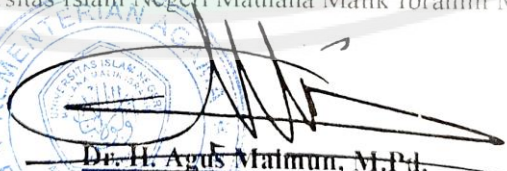
: 

: 

: 

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

  
Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.  
NIP. 196508171998031003

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan saya nikmat dalam menjalani kehidupan serta memberikan kelancaran dalam belajar dan menuntut ilmu. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang dipenuhi dengan ilmu pengetahuan ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang yang paling berharga dalam kehidupan saya, yaitu orang tua tercinta Bapak H. Amiruddin Muslim Anshori dan Hj. Ibu Nyayu Fuziah, serta kepada kakak saya Zakirotul Izzah dan adik-adik saya Usamah, Nuril Humairoh, Fina Nikmatul Maula serta keluarga besar saya di Palembang khususnya yang telah memberi semangat dan selalu mendo'akan demi kelancaran mengerjakan skripsi ini.

Skripsi ini pun saya persembahkan kepada sahabat terdekat saya Agus Priyambodo yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Sahabat-sahabat seperjuangan saya Nanda Herdini, Farahdina Islamiyah, Elixo Sanggra, Nur Majidah, Dela Syntia Lutfi, Belqis Ayu, Wiwik Wida. Semoga sukses dan sehat selalu. Teman-temanku keluarga besar kelas MPI A Angkatan 2016, serta sahabat-sahabatku yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

**MOTTO**

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۗ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ  
عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

*Artinya: Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan membukakan jalan keluar baginya, dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangkanya. Dan barangsiapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu. <sup>1</sup> Q.S Surah At-Talaq Ayat 2-3*

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema. hal 558

Pembimbing : Luthfiya Fathi Pusposari, ME.

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

---

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Ibtnatissaniyah

Malang, 24 Juni 2020

Lamp : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang

Di Malang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ibtnatissaniyah

NIM : 16170036

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : “Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru di SIT Izzudin Palembang”

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Dosen Pembimbing



**Luthfiya Fathi Pusposari, ME.**

**NIP. 198107192008012008**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ibnatissaniyah  
NIM : 16170036  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 24 Juni 2020



Ibnatissaniyah  
16170036



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang masih memberi kehidupan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru di SIT Izzudin Palembang”.

Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang mana beliau telah membimbing umat manusia dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang yang diridhai Allah SWT. Dalam menggapai kebenaran bagi umat manusia.

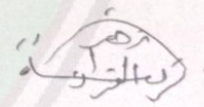
Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) Jurusan Manajaemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari beberapa pihak yang ikut membantu demi kelancaran skripsi ini, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orangtua saya tercinta, Bapak H. Amiruddin Muslim Anshori dan Ibu Hj. Nyayu Fuziah, serta kepada kakak dan adik-adik saya Zakirotul Izzah, Usamah, Nuril Humairoh, dan Fina Nikmatul Maula.
2. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Agus Maimun, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr, H. Mulyono, MA selaku kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Luthfiya Fathi Pusposari, M.E, selaku dosen pembimbing.

6. Bapak dan Ibu dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
7. Teman – teman yang selalu membantu dan memberikan dukungan juga doa
8. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Penulis juga memita maaf jika ada kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi karena penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap adanya kritikan juga saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan harapannya semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa membantu bagi siapa saja yang membutuhkan.

Malang, 24 Juni 2020



Ibnatissaniyah  
16170036

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

### B. Vokal Panjang

### C. Vokal Diftong

Vokal (a) panjang = <b>a</b>	او	= <b>aw</b>
Vokal (a) panjang = <b>i</b>	اي	= <b>ay</b>
Vokal (a) panjang = <b>u</b>	او	= <b>u</b>
	اي	= <b>i</b>

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	<b>1</b>
B. Rumusan Masalah .....	<b>6</b>
C. Tujuan Penelitian .....	<b>7</b>

D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Hipotesis Penelitian.....	8
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
G. Originalitas Penelitian.....	8
H. Definisi Operasional.....	13
I. Sistematika Pembahasan .....	13

## **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kesejahteraan guru.....	16
B. Pengembangan Karir .....	22
C. Kepuasan Kerja Guru.....	31
D. Pengaruh Kesejahteraan dengan Kepuasan Kerja Guru.....	42
E. Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Guru.....	43
F. Pengaruh Kesejahteraan guru dengan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	45
G. Kajian Integrasi antara Variabel dengan Perspektif Islam.....	46
H. Kerangka Berfikir.....	51

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian.....	53
B. Pendekatan dan Jenis Data Penelitian .....	53
C. Variabel Penelitian.....	53
D. Populasi dan Sampel .....	54
E. Data dan Sumber data .....	56
F. Instrumen Penelitian .....	56
G. Metode Pengumpulan Data.....	58
H. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
I. Analisis Data .....	65

## **BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

A. Paparan Data.....	72
B. Hasil Penelitian.....	77

**BAB V PEMBAHASAN**

A. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	96
B. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	99
C. Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	102

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	108
B. Saran .....	109



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SIT Izzudin Palembang .....	76
Gambar 4.1 Diagram Variabel Kesejahteraan Guru .....	80
Gambar 4.2 Diagram Variabel Pengembangan karir guru.....	82
Gambar 4.2 Diagram Variabel Kepuasan Kerja Guru .....	85



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	10
Tabel 3.2 Skor item variabel Kesejahteraan guru .....	65
Tabel 3.3 Skor item variabel pengembangan karir .....	66
Tabel 3.4 Skoring skala likert .....	67
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas .....	68
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 3.7 Skor Kuisioner .....	70
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru .....	79
Tabel 4.2 : Hasil Uji Deskriptif Statistik Kesejahteraan guru.....	79
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir Guru .....	81
Tabel 4. 4: Hasil Uji Deskriptif Statistik Pengembangan karir guru .....	82
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru .....	84
Tabel 4.6 : Hasil Uji Deskriptif Statistik kepuasan kerja guru .....	84
Tabel 4.7: Hasil Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	89
Tabel 4.9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	91
Tabel 4.11 : Uji T.....	92
Tabel 4.12 : Uji F .....	94



## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.2 : Kerangka Berfikir .....	52
-------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Kuisisioner .....	117
2. Uji Validitas Kesejahteraan Guru .....	120
3. Uji Reliabilitas Kesejahteraan Guru .....	121
4. Uji Validitas Pengembangan Karir .....	121
5. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir .....	122
6. Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru .....	122
7. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru .....	123
8. Hasil Analisis Deskriptif .....	123
9. Uji Normalitas .....	124
10. Uji Multikoleniaritas .....	124
11. Uji Heterokedastisitas .....	125
12. Hasil Uji Analisis Linier Berganda .....	125
13. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	125
14. Hasil Uji T .....	126
15. Hasil Uji F .....	126
16. Surat Izin Penelitian .....	127
17. Biodata .....	128

## ABSTRAK

Ibnatissaniyah. 2020. *Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD IT Izzudin Palembang*. Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Luthfiya Fathi Pusposari, ME

---

**Keyword : Kesejahteraan Guru, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Guru**

Tenaga guru merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa, namun demikian nampaknya perhatian sekolah terhadap guru-guru masih dikategorikan kurang. Kesejahteraan guru yang sering diabaikan oleh beberapa sekolah di Indonesia. Sedangkan peran guru sangat penting dalam dunia pendidikan, maka kepuasan kerja guru sangat mempengaruhi kualitas sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dapat dilihat dari memperhatikan seberapa besar tingkat kesejahteraan guru di sekolah dan melihat apakah pengembangan karir guru di sekolah telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Jika keduanya berjalan dengan efektif maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat. Maka dari itu kepuasan kerja guru harus ditingkatkan untuk berjalannya kegiatan mengajar yang lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Izzudin Palembang. (2) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Izzudin Palembang. (3) Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Izzudin Palembang. Desain penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, penyebaran angket dan dokumentasi. Objek dalam penelitian ini adalah guru-guru di SD IT Izzudin Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial kesejahteraan guru tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,130. (2) secara parsial pengembangan karir guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,399. (3) Kesejahteraan guru dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja

guru, ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru, serta ada pengaruh kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Izzudin Palembang.

#### **ABSTRACT**

Ibnatissaniyah. 2020. Effects of Teacher Welfare and Career Development on Teacher Job Satisfaction at Izzudin Palembang IT Elementary School. Thesis, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Thesis Supervisor: Luthfiya Fathi Pusposari, ME

**Keyword: Teacher Welfare, Career Development, Teacher Job Satisfaction**

Teacher power is the most important thing in improving the quality of student education. however, it seems that school attention to teachers is still categorized as less. Teacher welfare is often ignored by some schools in Indonesia. While the role of teachers is very important in the world of education, job satisfaction of teachers greatly influences the quality of schools. Factors that affect teacher job satisfaction can be seen from looking at how much the level of welfare of teachers at school and see whether teacher career development at school has been implemented well or not. If both are effective, teacher job satisfaction will also increase. Therefore the teacher's job satisfaction must be improved for more effective teaching activities.

This study aims to (1) analyze the effect of teacher welfare on teacher job satisfaction at Izzudin Palembang IT Elementary School. (2) analyze the effect of teacher career development on teacher job satisfaction in Izzudin Palembang IT Elementary School. (3) analyze the effect of teacher welfare and career development on teacher job satisfaction at Izzudin Palembang IT Elementary School. The research design uses a quantitative approach. The data collection uses interview techniques, questionnaire distribution and documentation. The objects in this study were the teachers at Izzudin Palembang IT Elementary School. Data collection techniques used in this study were using a questionnaire. Data in this study were analyzed using multiple linear regression.

The results of this study indicate that (1) partially teacher welfare does not have a positive effect on teacher job satisfaction with a regression coefficient of 0.130. (2) partially teacher career development has a positive effect on teacher job satisfaction with a regression coefficient of 0.399. (3) Teacher welfare and career development simultaneously affect teacher's job satisfaction. So it can be concluded that there is no significant effect of teacher welfare on teacher's job satisfaction, there is a significant influence on career development on teacher's job satisfaction, and there is an influence on teacher welfare and career development on teacher's job satisfaction at Izzudin Palembang IT Elementary School.

## المخلص

ابنسية. 2020. آثار رفاهية المعلم والتطوير الوظيفي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة عز الدين باليمبانج الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات. أطروحة ، قسم إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانغ. المشرف على الأطروحة: لطفية فتحي بوسباري

### الكلمات الرئيسية: رعاية المعلم ، التطور الوظيفي ، الرضا الوظيفي للمعلم

قوة المعلم هي أهم شيء في تحسين جودة تعليم الطلاب ، ولكن يبدو أن اهتمام المدرسة بالمعلمين لا يزال يُصنف على أنه مفقود. غالبًا ما يتم تجاهل رعاية المعلمين من قبل بعض المدارس في إندونيسيا. في حين أن دور المعلمين مهم للغاية في عالم التعليم ، إلا أن الرضا الوظيفي للمعلمين يؤثر بشكل كبير على جودة المدارس. يمكن رؤية العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلم من النظر إلى مدى مستوى رفاهية المعلم في المدارس ومعرفة ما إذا كان التطوير الوظيفي للمعلمين في المدارس قد تم تنفيذه بشكل صحيح أم لا. إذا كان كلاهما فعال ، سيزداد الرضا الوظيفي للمعلم. لذلك يجب تحسين الرضا الوظيفي للمعلم من أجل أنشطة تعليمية أكثر فعالية.

تهدف هذه الدراسة إلى (1) تحليل تأثير رفاهية المعلم على الرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة عز الدين باليمبانج الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات. (2) تحليل أثر التطوير الوظيفي للمعلم على الرضا الوظيفي للمعلم في مدرسة عز الدين باليمبانج الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات. (3) لتحليل تأثير رفاهية المعلمين والتطوير الوظيفي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة عز الدين باليمبانج الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات. يستخدم تصميم البحث نهجًا كميًا. يستخدم جمع البيانات تقنيات المقابلة ، وتوزيع الاستبيان والتوثيق. كانت الأشياء في هذه الدراسة المعلمين في مدرسة عز الدين باليمبانج الابتدائية لتكنولوجيا المعلومات. كانت تقنيات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة باستخدام استبيان أو استبيان. تم تحليل البيانات في هذه الدراسة باستخدام الانحدار الخطي المتعدد.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن (1) جزئيًا رفاهية المعلم ليس لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للمعلم مع معامل الانحدار 0.130. (2) للتطور الوظيفي الجزئي للمعلم تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للمعلم باستخدام معامل الانحدار 0.399. (3) تؤثر رفاهية المعلمين والتطوير الوظيفي في نفس الوقت على الرضا الوظيفي للمعلم. لذلك يمكن الاستنتاج أنه لا يوجد تأثير كبير لرفاهية المعلمين على الرضا الوظيفي للمعلم ، وهناك تأثير كبير على

التطوير الوظيفي على الرضا الوظيفي للمعلم ، وهناك تأثير على رفاهية المعلمين والتطوير  
الوظيفي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة Izzudin Palembang IT الابتدائ



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa individu-individu di dalam sebuah organisasi merupakan sebuah *asset* yang harus di kelola dengan baik dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.<sup>3</sup>

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola sehingga efektifitas dan efisiensi dari tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor guru dan karyawan yang diharapkan dapat

---

<sup>2</sup> Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6.

<sup>3</sup> Roosje Kalang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara", Sulawesi Utara, Jurnal LPPM bidang EkoSosBudKum Vol 2 Nomor 1 Tahun 2015

bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi di perusahaan ataupun organisasi tersebut. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi di dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi maka akan terdapat kemajuan untuk bekerja lebih baik, baik dalam bekerja sama terhadap sesama guru, maupun terhadap siswanya. Dengan itu, diharapkan prestasi kerja akan meningkat. Menurut Herzberg<sup>4</sup>, ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja. Tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya.

Dalam perkembangan madrasah pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk mengadakan penyempurnaan dan peningkatan mutu pendidikan madrasah sejalan dengan laju perkembangan dan aspirasi masyarakat. Penyempurnaan dan peningkatan mutu pendidikan madrasah itu meliputi: Penataan kelembagaan, peningkatan sarana dan prasarana, kurikulum dan tenaga guru.<sup>5</sup>

Perkembangan suatu madrasah tenaga guru merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa, namun demikian nampaknya perhatian sekolah terhadap guru-guru masih dikategorikan kurang. Seharusnya sebagai lembaga pendidikan formal yang baik mampu untuk meningkatkan kualitas gurunya baik dari kesejahteraannya maupun pengembangan karirnya. Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru menduduki tempat yang paling strategis dalam pendidikan. Katakanlah guru

---

<sup>4</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hlm. 170.

<sup>5</sup> H.M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan( Islam dan Umum)*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2000) cet-4160



sebagai ujung tombak dalam keberhasilan proses belajar mengajar oleh karena itu sebagai ujung tombak keberhasilan belajar murid kesejahteraannya perlu diperhatikan seperti dari peningkatan sumber daya manusianya, penghargaan terhadap pekerjaannya baik dari segi materi maupun non materi.

Profesi guru bermakna strategis karena penyandanganya mengemban tugas sejati bagi proses kemanusiaan, pemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, dan pembangun karakter bangsa. Makna strategis guru sekaligus meniscayakan pengakuan guru sebagai profesi. Lahirnya Undang- undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, merupakan bentuk nyata pengakuan atas profesi guru dengan segala dimensinya. Di dalam UU No.14 Tahun 2005 ini disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai implikasi dari UU No.14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya UU ini, menempuh program sertifikasi guru dalam jabatan, yang diharapkan bisa tuntas sampai dengan tahun 2015.<sup>6</sup>

Kesejahteraan yang didapat oleh para guru tentu dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik yang akan mempengaruhi kualitas sekolah. Dengan kata lain guru sebagai pendidik professional mempunyai citra yang baik dimasyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Maka dari itu kesejahteraan guru harus diperhatikan untuk berjalannya kegiatan mengajar yang lebih efektif.<sup>7</sup> Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat

---

<sup>6</sup> Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>7</sup> Soetjipto dan Rafliis, *Kosasi, Profesi Keguruan*,( Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 42.

meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin meningkat kesejahteraan guru dan pengembangan karir guru dan karyawan akan semakin baik pula kinerja guru dan karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SD IT Izzudin Palembang, kesejahteraan guru di sekolah tersebut sudah cukup baik hal ini ditunjukkan oleh prestasi kerja guru disana mengalami peningkatan dalam jangka waktu lama. Namun, kesejahteraan guru belum dirasakan oleh guru-guru baru hal ini terlihat dari guru-guru yang baru kurang bersemangat dalam mengajar dan juga belum menunjukkan peningkatan prestasi kerja yang baik.

Begitu juga dalam hal pengembangan karir, pengembangan karir juga penting adanya bagi seorang guru dan konselor karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang guru atau konselor meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja. Untuk mencapai hal itu, idealnya seorang guru harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi dari tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab atau kewajiban maupun ganjaran yang akan ia peroleh. Dengan memahami hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang guru memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Vendriana Lisdiani, “Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang)”, Semarang, Journal Of Social and Political Science tahun 2017 hal 2

Namun, realita yang terjadi saat ini sebagian guru baru mengalami kesibukan yang luar biasa ketika ia mendapat pemberitahuan mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat. Akhirnya berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi persyaratan tersebut walau terkadang menempuh cara yang tidak “professional”. Bahkan tidak jarang upaya tersebut menimbulkan sejumlah permasalahan dalam organisasi sekolah yang sedikit banyak mempengaruhi pengerjaan tugas utama guru dalam mendidik para siswa

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan gejala dilapangan, bahwa di SIT Izzudin Palembang sudah melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi terhadap guru disana berupa promosi dan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang strata yang lebih tinggi jika berhasil menghafalkan Al-Qur’an dan jika berhasil meningkatkan kualitas hafalan dan pengajaran akan ada pemberian insentif. Namun, kegiatan pengembangan karir tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari sebagian guru kurang berminat mengikuti pelatihan dan pengembangan pendidikan, sebagian guru acuh tak acuh terhadap program pengembangan karir, sebagian guru kurang menyadari tujuan dari program pengembangan karir tersebut.

Kepuasan kerja karyawan diukur dengan kedisiplinan kerja, moral kerja dan *turn over*, standar ukuran secara mutlak kepuasan kerja tidak ada, sedang kesejahteraan bersifat kompleks karena multidensi, mempunyai keterkaitan antar dimensi dan ada dimensi yang sulit direpresentasikan. Kesejahteraan tidak cukup dinyatakan sebagai suatu intensitas tunggal yang merepresentasikan keadaan masyarakat, tetapi juga membutuhkan suatu representasi distribusional dari keadaan tersebut. Penentuan batasan substansi kesejahteraan dan representasi kesejahteraan menjadi perdebatan yang luas. Perumusan tentang batasan seringkali ditentukan oleh perkembangan praktik

kebijakan yang dipengaruhi oleh ideologi dan kinerja negara yang tidak lepas dari pengaruh dinamika pada tingkat global.<sup>9</sup>

Kepuasan kerja guru SIT Izzudin Palembang mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja, maka setiap guru akan mempunyai semangat dan sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Dari hasil pra-observasi awal menunjukkan bahwa kepuasan kerja di SIT Izzudin Palembang sudah cukup baik, hal ini dilihat dari guru-guru sangat nyaman dengan lingkungan sekolah yang mendukung, begitu pula dengan insentif yang diterima jika prestasi kerja yang di hasilkan oleh guru-guru di sekolah tersebut mengalami peningkatan. Namun, beberapa guru SIT Izzudin Palembang mempunyai masalah dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan dari pemaparan diatas, maka adanya penelitian ini menjadi perlu untuk memberi wawasan terkait **“Pengaruh antara kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang”** dalam rangka optimalisasi upaya pencapaian tujuan bersama.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru SIT Izzudin Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang?

---

<sup>9</sup> Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja, Penerbit*, PT. RinekaCipta, Jakarta, 2001, hal 112

### **C. Tujuan**

1. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang
3. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

Harapan penulis penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bermanfaat bagi

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kesejahteraan dan pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru. Serta dapat memberikan sumbangan konseptual kepada peneliti-peneliti yang tertarik dengan konsep penelitian yang sama dan ingin mengembangkannya di masa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan masukan dalam memperbaiki suasana iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi guru dan karyawan demi terbentuknya kepuasan kerja bagi warga sekolah khususnya guru dan karyawan sebagai pengemban amanah
- b. Bagi guru, sebagai cermin untuk lebih giat dan bersemangat lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya agar mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah, dan juga agar terjalinnya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.
- c. Bagi peneliti, sebagai bahan masukan dan menambah wawasan terhadap konsep iklim kerja dan pengembangan karir serta kepuasan

kerja guru dan pegawai dan menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang Pendidikan.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Menurut beberapa teori yang sudah dibaca, hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa :

Ho<sub>1</sub> : Kesejahteraan guru tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang

Ha<sub>1</sub> : Kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang

Ho<sub>2</sub> : Pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang

Ha<sub>2</sub> : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang

Ho<sub>3</sub> : Kesejahteraan dan pengembangan karir guru tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang

Ha<sub>3</sub> : Kesejahteraan dan pengembangan karir guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang

### **F. Ruang lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah mencakup kesejahteraan dan pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru yang mengajar di SD IT Izzudin Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y) dan variabel bebasnya adalah kesejahteraan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>). Kemudian variabel tersebut akan dijelaskan berdasarkan indikator-indikator dari teori para ahli yang digunakan peneliti. Objek dalam penelitian ini adalah guru-guru di SIT Izzudin Palembang.

### **G. Originalitas Penelitian**

Demi mempertanggung jawabkan keaslian dalam penelitian ini, maka peneliti setidaknya mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya. Disini

peneliti menyadari bahwa secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru. Dalam Original Penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan beberapa karya yang relevansinya dengan judul Penelitian Pengaruh Kesejahteraan guru dan Pengembangan Karir guru terhadap Kepuasan Kerja Guru dan. Beberapa karya itu antara lain :

1. Septyaningsih Ekayadi, (2009) “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Jatiraya Citrakarya”. Ditemukan Ditemukan hasil motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial hanya variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan dari kedua variabel, ternyata pengembangan karir mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Endang Sapila, (2013) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman” Ditemukan hasil pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepemimpinan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
3. Danu Budi Utomo, (2014) “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan motivasi sebagai variable intervening (Studi pada Hotel Grasia Semarang) oleh Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang”. Ditemukan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja.

4. Fathurrahman Alfa, 2018, Analisis Pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada SMK Negeri 13 Malang Jawa timur), Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang. Ditemukan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Fenti Yunita, 2017, Hubungan pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten ogan ilir, fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Ditemukan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru

Tabel 1.1

## Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

Nama peneliti, Judul, Penerbit, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
Septyaningsih Ekayadi, 2009 Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajtiraya Citrakarya. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma Jakarta.	Penelitian Kuantitatif  Pada penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.	Pada penelitian ini, si peneliti lebih fokus kepada pengaruh motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di sebuah perusahaan PT.	Penelitian yang akan peneliti lakukan berorientasi pada pengaruh kesejahteraan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SD Plus Al-Kautsar Malang. Dengan batasan pada kepuasan kerja melalui



		Rimbajatiraya Citrakarya.	kesejahteraan dan pengembangan karir guru.
Endang Sapila, (2013) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman” Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.	Penelitian kuantitatif  Fokus penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif	
Danu Budi Utomo, 2014, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan motivasi sebagai variable <i>intervening</i> (Studi pada Hotel Grasia Semarang) oleh Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.	Penelitian kuantitatif  Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini dilakukan di sebuah Hotel Grasia Semarang  Penelitian ini menggunakan variabel <i>intervening</i> sebagai variabel yang digunakan sebagai penelitian.	
Fathurrahman Alfa, 2018,	Penelitian kuantitatif	Penelitian ini dilakukan di	

<p>Analisis Pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (studi kasus pada SMK Negeri 13 Malang Jawa timur), Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang</p>	<p>Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>SMK Negeri 13 Malang</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel <i>intervening</i> sebagai variabel yang digunakan sebagai penelitian.</p>
<p>Fenti Yunita, 2017, Hubungan pengembangan karir dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten ogan ilir, fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.</p>	<p>Penelitian kuantitatif</p> <p>Fokus penelitian ini sama-sama membahas tentang pengembangan karir .</p>	<p>Hanya memiliki dua variabel.</p>

## H. Definisi Operasional

### 1. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya.

### 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen dimana pengembangan karir termasuk di dalam proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

### 3. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan akan lebih giat berprestasi dan melaksanakan tugas jika merasakan kepuasan dalam bekerja pada suatu lembaga.

## I. Sistematika Pembahasan

Dalam memudahkan penggambaran secara umum terkait dengan skripsi ini peneliti ingin menjelaskan jika, skripsi ini terdiri dari enam bab yang masing-masing diperinci menjadi sub-sub bab dengan sistematis dan saling berkaitan sebagai berikut:

### 1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini merupakan awal dari seluruh rangkaian penelitian ini, dalam bagian ini memuat beberapa sub bab diantaranya.

- a. Latar belakang
- b. Rumusan masalah
- c. Tujuan penelitian
- d. Manfaat penelitian

- e. Originalitas penelitian
- f. Definisi operasional
- g. Sistematika pembahasan

## **2. BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka merupakan bagian yang didalamnya terdapat landasan teori dan kerangka berfikir. Landasan teori merupakan beberapa teori yang ada kaitannya dengan variable yang akan diteliti. Selanjutnya setelah landasan teori dalam kerangka berfikir, kerangka berfikir ini susunannya terdiri dari bagan-bagan yang dapat menjelaskan tentang langkah-langkah yang akan dilakukan oleh peneliti.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang didalamnya terdapat:

- a. Pendekatan dan jenis penelitian
- b. Kehadiran peneliti
- c. Lokasi penelitian
- d. Data dan sumber data
- e. Teknik pengumpulan data
- f. Analisis data
- g. Prosedur penelitian

## **4. BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

Dalam bagian ini akan memaparkan data dan juga hasil dari penelitian yang dilakukan, isi dari paparan data adalah uraian data yang mempunyai hubungan dengan variable penelitian atau data yang digunakan peneliti dalam menjawab rumusan masalah, sedangkan hasil penelitian disini disajikan sesuai temuan dilapangan saat penelitian.

## **5. BAB V PEMBAHASAN**

Bagian pembahasan merupakan bab kelima, dalam bab ini menyajikan tentang pembahasan yang dilakukan dari hasil penelitian,

dimana didalamnya menyajikan tentang jawaban dari rumusan masalah yang telah disusun, selain itu dalam hasil penelitian juga menjelaskan tentang tujuan dari masalah dicapai serta temuan-temuan yang ada dalam penelitian.

## **6. BAB VI PENUTUP**

Bagian penutup merupakan bab terakhir, dalam penutup ini berisikan kesimpulan dan saran, kesimpulan dalam penelitiannya ditulis dari ringkasan pembahasan dari hasil penelitian, sedangkan sara ditulis untuk melakukan evaluasi supaya menjadi lebih baik lagi untuk peneliti sendiri, peneliti selanjutnya maupun untuk instansi tempat penelitian.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kesejahteraan Guru

##### 1. Pengertian Kesejahteraan guru

Kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera” sejahteran ini mengandung pengertian dari bahasa sanskerta “Catera” yang berarti payung. Dalam konteks ini, kesejahteraan yang terkandung dalam arti “catera” (payung) adalah orang yang sejahtera; yaitu orang yang hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun batin.<sup>10</sup> Kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berarti hal atau keadaan sejahtera, sedang arti sejahtera sendiri adalah aman sentosa, makmur, serba kecukupan.<sup>11</sup> Pengertian kesejahteraan secara umum ialah tercukupinya semua kebutuhan hidup. Kesejahteraan dibagi menjadi dua, yakni kesejahteraan materiil dan non materiil. Materiil ialah uang atau benda berharga dengan kata lain kekayaan secara fisik. Sedangkan nonmateriil ialah tercukupinya kebutuhan rohani, seperti kasih sayang, aman, ketenangan, dan sebagainya. Tingkat kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai kondisi agregat dari kepuasan individu-individu. Pengertian dasar itu mengantarkan kepada pemahaman kompleks yang terbagi dalam dua arena perdebatan. Pertama adalah apa lingkup dari substansi kesejahteraan kedua adalah bagaimana intensitas substansi tersebut bisa direpresentasikan agregat. Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima. Namun demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari

---

<sup>10</sup> Adi Fahrudin, *Pengantar kesejahteraan sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012) hal 8

<sup>11</sup> Dinas Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 1011.

besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut.

Kesejahteraan atau sejahtera dapat memiliki empat arti (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Dalam ekonomi, sejahtera dihubungkan dengan keuntungan benda. Sejahtera memiliki arti khusus resmi atau teknikal (lihat ekonomi kesejahteraan), seperti dalam istilah fungsi kesejahteraan sosial. Dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara sejahtera. Di Amerika Serikat, sejahtera menunjuk ke uang yang dibayarkan oleh pemerintah kepada orang yang membutuhkan bantuan finansial, tetapi tidak dapat bekerja, atau yang keadaannya pendapatan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar tidak berkecukupan. Jumlah yang dibayarkan biasanya jauh di bawah garis kemiskinan, dan juga memiliki kondisi khusus, seperti bukti sedang mencari pekerjaan atau kondisi lain, seperti ketidakmampuan atau kewajiban menjaga anak, yang mencegahnya untuk dapat bekerja. Di beberapa kasus penerima dana bahkan diharuskan bekerja, dan dikenal sebagai *workfare*.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Sosial. Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Permasalahan kesejahteraan sosial yang berkembang dewasa ini menunjukkan bahwa ada warga negara yang belum terpenuhi hak atas kebutuhan dasarnya secara layak karena belum memperoleh pelayanan sosial dari negara. Akibatnya, masih ada 10 warga negara yang

mengalami hambatan pelaksanaan fungsi sosial sehingga tidak dapat menjalani kehidupan secara layak dan bermartabat.

Menurut Kollé dalam Bintarto<sup>12</sup> kesejahteraan dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan antara lain:

- a. Dengan melihat kualitas hidup dari segi materi, seperti kualitas rumah, bahan pangan dan sebagainya;
- b. Dengan melihat kualitas hidup dari segi fisik, seperti kesehatan tubuh, lingkungan alam, dan sebagainya;
- c. Dengan melihat kualitas hidup dari segi mental, seperti fasilitas pendidikan, lingkungan budaya, dan sebagainya;
- d. Dengan melihat kualitas hidup dari segi spiritual, seperti moral, etika, keserasian penyesuaian, dan sebagainya.

Menurut Omar Hamalik,<sup>13</sup> Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesucilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat. Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima, namun tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut.

Adapun, kesejahteraan hidup masyarakat dipahami sebagai kesejahteraan sosial. pada Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.11 tahun

---

<sup>12</sup> Bintarto. 1989. *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*. Ghalia Indonesia. Jakarta

<sup>13</sup> Oemar Hamalik, *Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal 38



2009 tentang Kesejahteraan Sosial: “Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”. Terdapat beberapa indikator peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat, di antaranya adalah (1) adanya kenaikan penghasilan secara kuantitatif; (2) adanya kesehatan keluarga yang lebih baik secara kualitatif; dan (3) adanya investasi ekonomis keluarga berupa tabungan. Di Indonesia kesejahteraan sosial sering dipandang sebagai tujuan atau kondisi kehidupan yang sejahtera, yakni terpenuhinya kebutuhan pokok manusia.

Di dalam masyarakat, dari terbelakang sampai yang paling maju guru memegang peran penting hampir tanpa kecuali. Guru merupakan suatu diantara pembentukan-pembentukan utama calon warga masyarakat<sup>14</sup>. Secara leksikal guru diartikan sebagai “orang yang pekerjaannya atau mata pencahriannya mengajar”. Dalam sederhana guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Sedangkan dalam UU RI No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi<sup>15</sup>

Berdasarkan pengertian di atas tentang kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa

---

<sup>14</sup> Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya : Elkaf, 2005), hal. 1

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal 1

daritanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya.

2. Fungsi Kesejahteraan bagi guru
  - a. Meningkatkan taraf kehidupan guru menuju hidup yang lebih baik dan layak
  - b. Sebagai motivasi bagi guru baik material ataupun non material agar lebih semangat dalam menjalankan tugasnya
  - c. Untuk menanamkan rasa kesadaran dan tanggung jawab dengan tugasnya<sup>16</sup>
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru
  - a. Sarana dan prasarana kerja yang cukup
  - b. Imbalan (gaji) yang memenuhi standar hidup
  - c. Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman
  - d. Sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan<sup>17</sup>

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar dan tingkat kesejahteraannya. Ukuran kesejahteraan memang relatif dan sulit diukur hanya dengan kecukupan materi belaka.

Oleh sebab itu, Isjoni mengemukakan bahwa tingkat kesejahteraan seorang guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut.

- a. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas.

<sup>16</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 36

<sup>17</sup> Suparlan. *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta, Hikayat, cetakan I, 2005. h. 153-154

- b. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal
  - c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara profesional.
  - d. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.<sup>18</sup>
4. Indikator Kesejahteraan Guru

Menurut Isjoni, tingkat kesejahteraan guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut

- a. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga secara tetap dan berkualitas,
  - b. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal,
  - c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan dan mengembangkan diri secara profesional, dan
  - d. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional<sup>19</sup>
5. Bentuk-bentuk Kesejahteraan Guru

Ditinjau dari bentuknya, kesejahteraan ada dua macam, yaitu:

- a. Kesejahteraan material

- 1) Peningkatan penghasilan pegawai

Tingkat pendapatan atau penghasilan guru merupakan salah satu faktor penting dan penentu produktivitas. Hal ini berarti apabila penghasilan yang diterima guru dalam jumlah kecil maka

<sup>18</sup> Moh Uzer usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, edisi ke-2, 2000), hal 14.

<sup>19</sup> Wahyuni Reni Zetriuslita, *Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru*, Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Edisi 1 Tahun ke-1, 2013, hal 3

dimungkinkan produktivitas pendidikan di sekolah rendah. Sebaliknya apabila pendapatan atau penghasilan yang diterima guru dalam jumlah yang memadai menurut ukuran kebutuhan, maka produktivitas pendidikan di sekolah akan tinggi. Atas dasar itu, sudah menjadi tanggung jawab para kepala atau manajer pendidikan, secara kritis memperhatikan nasib guru dengan meningkatkan kesejahteraan.

2) Koperasi

koperasi menyediakan peminjaman bagi anggotanya yang membutuhkan uang.

b. Kesejahteraan Rohani

1) Rasa aman dan tenang

Setiap orang pada dasarnya ingin sekali hidupnya nyaman dan tenang. Begitu juga seorang guru tentunya menginginkan rasa yang nyaman dan tenang pada hidupnya dan dalam melaksanakan tugas, baik lahir maupun batin. Ketentraman batin dalam hal ini tidak merasakan adanya tekanan, baik dari teman seprofesi atau dari pihak pengelola yayasan yang dapat mengganggu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan aman lahiriah artinya yaitu aman dari gangguan dan ancaman di tempat bekerja<sup>20</sup>

## B. Pengembangan karir

### 1. Pengertian Pengembangan karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta, Hikayat, cetakan I, 2005, hal 153-154

<sup>21</sup> I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GRAHA ILMU, Yogyakarta, 2012, Hlm.117

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.<sup>22</sup>

Menurut Mangkunegara<sup>23</sup> mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan *programmatic* menurut (Siagian,

---

<sup>22</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002, Hlm.219

<sup>23</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011)

2008:215). Menurut Hasibuan<sup>24</sup>, indikator pengembangan karir terdiri atas: 1) Pendidikan. 2) Pelatihan. 3) Mutasi. 4) Promosi Jabatan. 5) Masa Kerja.

Menurut I Komang A<sup>25</sup> pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Sedangkan pengertian pengembangan karir yang lain menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi

---

<sup>24</sup> Hasibuan, S. P. Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

<sup>25</sup> I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmi, 2012,

manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*Performance Appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan cara nondiklat.<sup>26</sup>

Sedangkan Leibovitz mendefinisikan career development atau pengembangan karir sebagai berikut : *"Is not a one-shot training program or career-planning workshop. Rather, it is an ongoing organized and formalized effort that recognizes people as a vital organizational resource"*. Atas dasar uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa pengembangan karir dapat dijadikan alat, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai yang bersangkutan, sehingga kedua belah pihak dapat dipertemukan kepentingannya. Oleh karena itu, melalui informasi pengembangan karir organisasi dapat menawarkan kepada pegawai jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh para pegawai mulai dari saat pertama kali bekerja pada organisasi tersebut, sampai dengan posisi puncak yang dapat dicapainya apabila yang bersangkutan mampu memenuhi kriteria-kriteria yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan-jabatan yang lowong, sehingga tidak terjadi kekosongan.

---

<sup>26</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta, 2002, Hlm.183-184

Dengan kata lain, setiap ada lowongan jabatan pegawai yang ada sudah dipersiapkan sedemikian rupa untuk menempati posisi tersebut. *Career development* bukanlah training program yang hanya dilaksanakan sekali dan bukan pola lokakarya *career planning*. *Career development* mulai dilaksanakan pada 1970-an, kegiatannya diintegrasikan dengan program-program *Human Resource Development* seperti penilaian kinerja dan training. *The Us General Accounting Office* merupakan lembaga yang memulai *career counseling* dan asistensi pencarian kerja bagi pegawainya. Pada 1991, lembaga tersebut mengorganisasikan layanan *career* dalam suatu *Career Resource Center*. Para manajer menggunakan lembaga ini untuk membantu pegawainya, termasuk untuk mutasi dan perencanaan pensiun. Informasi karir tersebut, akan memotivasi pegawai untuk merencanakan karir mereka masing-masing, dalam arti kepada mereka yang potensial dan mampu mengembangkan dirinya dapat mempersiapkan diri untuk berkarir sampai dengan posisi puncak di organisasi tersebut. Sedangkan bagi mereka yang cukup puas dengan posisi menengah atau rendah juga dapat memosisikan dirinya sesuai dengan potensi yang ada pada diri mereka masing-masing. Berdasarkan uraian tersebut, suatu organisasi harus membuat suatu pengembangan karir sebagai suatu kunci strategi bisnis jika ingin bertahan hidup dalam persaingan bisnis yang semakin tajam. Dalam abad teknologi informasi seperti sekarang ini organisasi lebih bersandar pada pegawai-pegawai yang memiliki keahlian dan inovasi yang merupakan investasi penting<sup>27</sup>

Secara harafiah pengertian pengembangan karir (*career development*) menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Pengembangan

---

<sup>27</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, Hlm. 334-337



karir merujuk pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Sehingga dengan pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang.

Di dalam UU Nomor 74 tahun 2008 tentang guru dibedakan menjadi dua yaitu, pengembangan kompetensi guru yang belum dan yang sudah berkualifikasi S-1 atau D-IV. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1 dilakukan melalui pendidikan tinggi program S-1 pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan non kependidikan. Pembinaan dan pengembangan karir meliputi:

- a. Penugasan
- b. Promosi
- c. Kenaikan Pangkat

Syarat berkembangnya karir seorang guru adalah guru tersebut harus kompeten, mampu baik pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku. Guru kompeten yaitu guru yang memiliki kecakapan hidup (*life skill*) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Cakap mengenal diri (*self awareness skill*), diantaranya;
  - 1) Sadar sebagai makhluk Tuhan
  - 2) Sadar eksistensi diri
  - 3) Sadar potensi diri
- b. Cakap berpikir (*thinking skill*), diantaranya:
  - 1) Cakap menggali informasi
  - 2) Cakap mengolah informasi
  - 3) Cakap mengambil keputusan

- 4) Cakap memecahkan masalah
- c. Cakap bersosialisasi (*sosial skill*), diantaranya:
  - 1) Cakap berkomunikasi lisan
  - 2) cakap berkomunikasi secara tertulis
  - 3) cakap dalam bekerjasama.
- d. Cakap secara akademik (*akademik skill*), diantaranya
  - 1) Cakap mengidentifikasi variable
  - 2) Cakap menghubungkan variable
  - 3) Cakap merumuskan hipotesis
  - 4) Cakap melaksanakan suatu penelitian
- e. Cakap secara vokasional (*vocational skill*), diantaranya:
  - 1) Memiliki keahlian khusus dibidang pekerjaan, misal: ahli komputer, ahli akuntansi,dll.<sup>28</sup>
2. Pengembangan karir seorang guru, antara lain:
  - a. Secara formal:
    - 1) Sebagai tenaga fungsional: dari guru SD bisa sampai menjadi Dosen
    - 2) Sebagai tenaga fungsional pindah ke struktural: dari guru biasa menjadi seorang Kepala Kanwil Diknas.
  - b. Secara Non Formal:
    - 1) Menjadi penulis buku
    - 2) Aktif di masyarakat sebagai tenaga pendidik
    - 3) Membuka tempat kursus yang berhubungan dengan dunia pendidikan.

Pada sisi lain, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen ada dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru, yaitu : pembinaan, pengembangan profesi, dan pembinaan dan pengembangan karir.

---

<sup>28</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada media Grup, 2009 ) hal 164

### 3. Tahap Pengembangan Karir Guru

Terdapat lima tahap pengembangan karir, yaitu:

a. *Growth* (lahir – usia 14 atau 14 tahun)

Tahap Growth ini merupakan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang diasosiasikan dengan konsep diri. Pada rentang usia ini, pengembangan karir yang dapat dilakukan terutama oleh guru/orang tua pada anak dan remaja adalah dengan memberikan pemahaman mengenai hidup mandiri dan mengapa kita harus bekerja; memperkenalkan sejumlah pekerjaan termasuk di dalamnya pemahaman segala sesuatu tentang pekerjaan tersebut; dan termasuk berkenaan dengan upaya bagaimana memperoleh pekerjaan/karir yang dimaksud.

b. *Exploratory* (usia 15-24)

Tahap Exploratory ini Merupakan fase tentatif yang didalamnya pilihan dipersempit tapi tidak final. Pengembangan karir pada tahapan ini diarahkan pada pengerucutan pilihan karir yang paling memungkinkan bagi seseorang. Minat, bakat, dan latar belakang pendidikan menjadi bahan pertimbangan dalam pengerucutan pilihan karir seseorang.

c. *Estbalishment* (usia 25-44)

Tahap Estbalishment merupakan coba-coba dan stabilisasi melalui pengalaman kerja. Pengembangan karir pada tahapan ini sudah pada tataran ‘aksi’ dimana seseorang sudah mulai masuk pada dunia kerja/karir yang ia pilih. Jika memang sesuai dengan apa yang ia cita-citakan/inginkan, maka ia akan berusaha menstabilkan diri dalam dunia kerja yang ia geluti.

d. *Maintenance* (usia 45-64)

Tahap Maintenance merupakan proses penyesuaian yang terus menerus untuk meningkatkan posisi dan situasi kerja. Tahap *Maintenance* merupakan proses penyesuaian yang terus menerus untuk

meningkatkan posisi dan situasi kerja. Pada tahapan ini pengembangan karirnya diarahkan pada bagaimana melakukan proses penyesuaian baik keyakinan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat meningkatkan posisinya ke arah yang lebih baik lagi dan menciptakan situasi kerja yang membuatnya lebih nyaman bekerja.

e. *Decline* (usia 65+)

Tahap *Decline* merupakan pertimbangan pra pensiun, keluar kerja, dan pensiun. Pengembangan karir pada tahapan ini adalah berkenaan dengan pembukaan wawasan berkenaan dengan pensiun sehingga seseorang dapat mempersiapkan diri di saat ia harus pensiun nanti. Jika sudah pensiun, pengembangan karirnya berkenaan dengan bagaimana ia memanfaatkan waktu pensiunnya dengan semaksimal mungkin untuk kebaikan diri dan orang-orang yang terdekatnya.<sup>29</sup>

#### 4. Jenis Karir Guru

Karir guru/konselor di sekolah meliputi dua hal, yaitu:

- a. Karir Struktural, berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja, misalnya menjabat sebagai Wali Kelas, Wakasek, Kepala Sekolah, dan lain-lain. Karir ini memiliki tuntutan tanggung jawab tertentu bagi seorang guru, sehingga wawasan/pengetahuan, sikap, dan keterampilan seorang guru/konselor harus ditingkatkan untuk menjawab tuntutan yang dimaksud.
- b. Karir Fungsional, berhubungan dengan tingkatan/pencapaian formal seseorang di dalam profesi yang ia geluti, contohnya guru madya, guru dewasa, guru pembina, guru professional.

Agar dapat mengalami kenaikan karir, seorang guru/konselor perlu mengerjakan sejumlah tugas-tugas profesional yang memiliki nilai kredit tertentu dan dibuktikan dengan dokumen-dokumen legal. Akumulasi nilai

---

<sup>29</sup> Ibid., Hal 167

kredit yang dimaksud harus dapat memenuhi jumlah nilai tertentu yang ditetapkan pemerintah. Kedua jenis karir guru/konselor di sekolah tersebut dapat dicapai tentunya dengan sejumlah pemerolehan kompetensi-kompetensi guru/konselor yang tinggi.<sup>30</sup>

### C. Kepuasan Kerja Guru

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan psikologi seseorang. Sejalan dengan hal tersebut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa: “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>31</sup>

Istilah “kepuasan” merujuk pada suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.<sup>32</sup> Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti uapaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja,

---

<sup>30</sup> Ibid., Hal 157

<sup>31</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Perilaku dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001) Cet.15, hal. 193

<sup>32</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) Hal. 74

dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.<sup>33</sup>

Robbins<sup>34</sup> mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Robbins juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan akan diukur melalui penilaian responden terhadap beberapa indikator seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan, lingkungan fisik kerja, saran atau kritik dari rekan kerja, hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab, perasaan di tengah keluarga berkaitan dengan kebutuhan tugas di kantor, perasaan jika mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, perasaan atau penilaian terhadap gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan/asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja.

---

<sup>33</sup> Moch As'ad, *Psikologi Industri*. (Jakarta: Liberty. 1995), Cet 1, h. 104

<sup>34</sup> Robbins, P Stephen., Judge, A Timothy, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)

Menurut Gibson dkk<sup>35</sup> kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Handoko, Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>36</sup>Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri.<sup>37</sup>

As'ad, <sup>38</sup>mengemukakan penelitian di bidang kepuasan kerja, terdapat tiga macam arah, yaitu:

- a. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Dengan mengetahui hal tersebut dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- b. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan kerja, labour turn over, dan sebagainya. Dengan mengetahui

<sup>35</sup> Gibson, L James., Ivancevich, M John & Donnelly, H James jr, *Organisasi, Edisi kedelapan, Jilid 1*, (Jakarta: Binarupa Aksara. 1995)

<sup>36</sup> Op.cit. hal 75

<sup>37</sup> Ibid., hal 75

<sup>38</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada media Grup, 2009 ) hal 77

hal tersebut, mereka dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakua-kelakuan yang dapat merugikan.

- c. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja

Bagi organisasai, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang di rasakannya.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktifitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur denganmelibatkan sejumlah sumber daya yang bekerjasama untukmencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga administratif dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana) Penataan terhadap sumber-sumber daya tersebut



perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa tingkat rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru. Bila kita telah sepakat bahwa guru memainkan peranan penting dalam proses pendidikan, maka perhatian terhadap guru tidak boleh diabaikan, baik dari segi pendidikannya maupun segi-segi lainnya. Terdapat gejala bahwa kepuasan kerja guru masih tergolong rendah.

Jadi kesimpulannya bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai/guru lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana guru-guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## 2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk,<sup>39</sup>teori-teori tentang kerja ada tiga macam, yaitu:

### a. *Equilty Teory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad

---

<sup>39</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada media Grup, 2009 ) hal 79

mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equilty) atau tidak atas situasi tertentu. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun ditempat yang lain. Yulk menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan perbandingan antar hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupa upah, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (equilty). Perasaan equity dan inequiry atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

b. *Discrepansy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walau terdapat *discrepancy* (ketidaksesuaian),

tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan telah terpenuhi.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (job context), yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan kedua, berupa serangkaian kondisi instrinsik, isi pekerjaan (job context) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsic dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor

ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

### 3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Ghiselli dan Brown, mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:<sup>40</sup>

- a. Kedudukan (posisi): Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Pangkat (golongan): Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.
- c. Umur: Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial: Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e. Mutu pengawasan: Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik

---

<sup>40</sup> Melayu Hasibuan SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2001). Cet.-2, Edisi Revisi. hal: 202

dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Adapun penelitian yang di lakukan oleh Caugemi dan Claypool, menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah: prestasi, penghargaan , kenaikan jabatan, pujian

Indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David (1978) yaitu:

1) Kepuasan terhadap gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Kepuasan gaji yang diperoleh oleh seseorang haruslah sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2) Kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap promosi adalah kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan kerja
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja

- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over;
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak yang di pakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan

- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
  - 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, pelengkapan kerja, keadaan ruangan suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
  - 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.
4. Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja
- a. Dampak terhadap produktivitas  
Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom yang mempelajari sejumlah besar hasil penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya adalah 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja
  - b. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja  
Potter dan Streers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins<sup>41</sup> ada empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan.

---

<sup>41</sup> Ibid., Hal 83

- 1) Keluar : ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain Menyuarakan : ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui usulan aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberi saran perbaikan.
- 2) Mengabaikan : ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
- 3) Kesetiaan : ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai masuia didalam konteks pekerjaan.

c. Dampak terhadap kesehatan

Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Sehingga dapat diketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain berdampak pada produktivitas, terhdap kesehatan dan juga banyak hal-hal yang lain.

**D. Pengaruh antara Kesejahteraan guru terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom menyatakan, "seseorang akan bekerja dengan baik apabila akan memperoleh suatu harapan atau imbalan (baik materi maupun nonmateri) sesuai yang diharapkan sebagai kebutuhan yang harus terpenuhi"<sup>42</sup> Diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan suatu dorongan yang menjadikan seorang

---

<sup>42</sup> Wursanto, I.G, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. (Yogyakarta: ANDI, 2005) Hal 306



pegawai mengeluarkan usaha yang maksimal. Usaha maksimal tersebut akan mengarah pada peningkatan kinerja yang akan bermanfaat bagi organisasi.

Berdasarkan teori *reinforcement-positive* (penguatan positif), yaitu memotivasi karyawan dengan menyediakan imbalan untuk kinerja yang tinggi<sup>43</sup>, pemberian kesejahteraan ditujukan agar memberikan penguatan yang positif kepada pegawai untuk mendorong kinerjanya. Hal tersebut akan mendorong kepuasan kerja dan bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Luthans<sup>44</sup> mengemukakan bahwa, “jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar”.

Kesejahteraan yang diberikan akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Jika pegawai merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan memberikan hubungan yang positif dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya kesejahteraan, maka pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong peningkatan kinerja.

#### **E. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru**

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Dengan demikian suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja

<sup>43</sup> Madura, J, *Pengantar Bisnis.* ( Jakarta: Salemba Empat, 2007) Hal 16-17

<sup>44</sup> Luthans F, *Perilaku Organisasi*, ( Yogyakarta: ANDI.2006) hal 243

karyawannya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhan. Apabila yang diharapkan karyawan dengan kenyataan hanya terdapat kesenjangan yang kecil berarti masih terdapat kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Nawawi<sup>45</sup> pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Dengan demikian berarti juga merupakan motivasi untuk mewujudkan karir yang sukses. pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebut perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isyanto dkk dan Nugroho dan Kunartinah<sup>46</sup> menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Martoyo<sup>47</sup> sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan).

Kemudian menurut Robbins<sup>48</sup> menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

---

<sup>45</sup> Nawawi, H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.

<sup>46</sup> Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisa Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September 2012, Hal 153 –169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126153

<sup>47</sup> Murtoyo, Susilo, SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000.

<sup>48</sup> Robbins & Coulter. *Manajemen*. Jakarta :Indeks, 2007

oleh Nugroho dan Kunartinah<sup>49</sup> menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya program pengembangan karir, maka hal itu akan memberikan harapan bagi karyawan untuk mencapai sasaran karirnya. Kemudian karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapannya. Jika harapannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas.

#### **F. Pengaruh Kesejahteraan guru dan Pengembangan Karir guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan teori *reinforcement-positive* (penguatan positif), yaitu memotivasi karyawan dengan menyediakan imbalan untuk kinerja yang tinggi<sup>50</sup>, pemberian kesejahteraan ditujukan agar memberikan penguatan yang positif kepada pegawai untuk mendorong kinerjanya. Hal tersebut akan mendorong kepuasan kerja dan bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Luthans<sup>51</sup> mengemukakan bahwa, “jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar”.

Kesejahteraan yang diberikan akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Jika pegawai merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan memberikan hubungan yang positif dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya kesejahteraan, maka pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong peningkatan kinerja.

Kesejahteraan yang diberikan akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Jika pegawai merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan

<sup>49</sup> Agus Dwi Nugroho, Kurtinah, Opcit, 2012.

<sup>50</sup> Madura, J, *Pengantar Bisnis.* ( Jakarta: Salemba Empat, 2007) Hal 16-17

<sup>51</sup> Luthans F, *Perilaku Organisasi*, ( Yogyakarta: ANDI.2006) hal 243

memberikan hubungan yang positif dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya kesejahteraan, maka pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong peningkatan kinerja guru.

Menurut Veitzhal Rivai<sup>52</sup> mengemukakan bahwa “ Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”.

### G. Kajian Integrasi dalam Perspektif Islam

#### 1) Kesejahteraan guru

Al-Qur'an telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam Surat Quraisy ayat 3-4,

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ  
الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ

Artinya :

Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut”

Berdasarkan ayat di atas, maka kita dapat melihat bahwa indikator kesejahteraan dalam Al-Qur'an tiga, yaitu menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah, menghilangkan lapar dan menghilangkan rasa takut.” Indikator pertama untuk kesejahteraan adalah ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka'bah, indikator ini merupakan representasi dari pembangunan mental, hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh indikator kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa pemiliknya akan mengalami kebahagiaan, kita sering mendengar jika ada orang yang memiliki rumah mewah, kendaraan

<sup>52</sup> Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004

banyak, harta yang melimpah namun hatinya selalu gelisah dan tidak pernah tenang bahkan tidak sedikit yang mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri, padahal seluruh kebutuhan materinya telah terpenuhi. Karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya yang diaplikasikan dalam penghambaan (ibadah) kepada-Nya secara ikhlas merupakan indikator utama kesejahteraan (kebahagiaan yang hakiki) seseorang sebagaimana yang dialami oleh penduduk Bhutan, Negara yang memiliki indeks kebahagiaan tertinggi dan merupakan negara paling aman di dunia.

Indikator kedua adalah hilangnya rasa lapar (terpenuhinya kebutuhan konsumsi), ayat di atas menyebutkan bahwa Dialah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar, statemen tersebut menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indikator kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya untuk menghilangkan rasa lapar) dan tidak boleh berlebih-lebihan apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang maksimal, terlebih lagi jika harus menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu hal ini tidak sesuai anjuran Allah dalam surat Quraisy di atas, jika hal itu bisa dipenuhi, maka kita tidak akan menyaksikan adanya korupsi, penipuan, pemerasan, dan bentuk-bentuk kejahatan lainnya

Sedangkan indikator yang ketiga adalah hilangnya rasa takut, yang merupakan representasi dari terciptanya rasa aman, nyaman, dan damai. Jika berbagai macam kriminalitas seperti perampokan, pemerkosaan, pembunuhan, pencurian, dan kejahatan-kejahatan lain banyak terjadi di tengah masyarakat, hal itu menunjukkan bahwa masyarakat tidak mendapatkan ketenangan, kenyamanan dan kedamaian dalam kehidupan, atau dengan kata lain masyarakat belum mendapatkan kesejahteraan. Ayat lain yang menjadi rujukan bagi kesejahteraan terdapat dalam Al-Qur'an surat An-nisaa' ayat 9

وَأَلْيَشْ الدِّينَ لَوْ تَرَكَوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya :

Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”.

Berpijak pada ayat di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kekhawatiran terhadap generasi yang lemah adalah representasi dari kemiskinan, yang merupakan lawan dari kesejahteraan, ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk menghindari kemiskinan dengan bekerja keras sebagai wujud ikhtiyar dan bertawakal kepada Allah, sebagaimana hadits Rasulullah Saw. yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi “Sesungguhnya Allah menyukai seseorang yang melakukan amal perbuatan atau pekerjaan dengan tekun dan sungguh-sungguh (profesional)”.

## 2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan.<sup>10</sup> Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga pegawai mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Sultan Pacyndra “*Model Pengembangan Karier dalam Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group Tbk)*” (Skripsi—Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013), 41.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.<sup>54</sup>

Dalam bekerja, pegawai telah bersungguh-sungguh dan focus dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan timbal balik atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap perusahaan dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan pegawai yaitu pengembangan karir pegawai. Seperti dalam sebuah hadits<sup>55</sup> yang artinya :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya”. (HR. Muslim)

Hadits di atas mengandung unsur terkait bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk menerima hak-haknya sebagai pegawai yaitu kesejahteraan atas apa yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang telah mengabdikan di perusahaannya dengan cara

<sup>54</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema), 548

<sup>55</sup> Nur Yati “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang” (Skripsi—Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2014), 50.

memberikan pengembangan karir kepada pegawai. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi, maka akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi pada diri pegawai.

### 3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>56</sup> Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Apabila kelima faktor tersebut terpenuhi, maka pegawai akan puas dengan pekerjaannya sehingga berdampak positif terhadap komitmen pegawai dengan perusahaan. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum atau kelima faktor tersebut tidak terpenuhi, maka terjadilah ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan yang terjadi membuat karyawan akan melakukan penundaan pekerjaan dan menurunkan komitmen pada organisasi. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala pimpinan bersikap tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama. Penempatan yang tepat sesuai dengan keadilan akan menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Seperti firman Allah swt. dalam QS. Al-Maidah ayat 8 sebagai berikut<sup>57</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah,

<sup>56</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta), 193.

<sup>57</sup> Lailatus Zuhriyah “*Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya*” (Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2011), 24



menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.<sup>58</sup>

Ayat diatas menjelaskan mengenai pentingnya untuk berbuat adil. Perusahaan maupun pimpinan harus berbuat adil kepada semua pegawainya dalam berbagai hal. Karena keadilan yang diberikan akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan akhirnya pegawai akan berkomitmen dengan perusahaan.

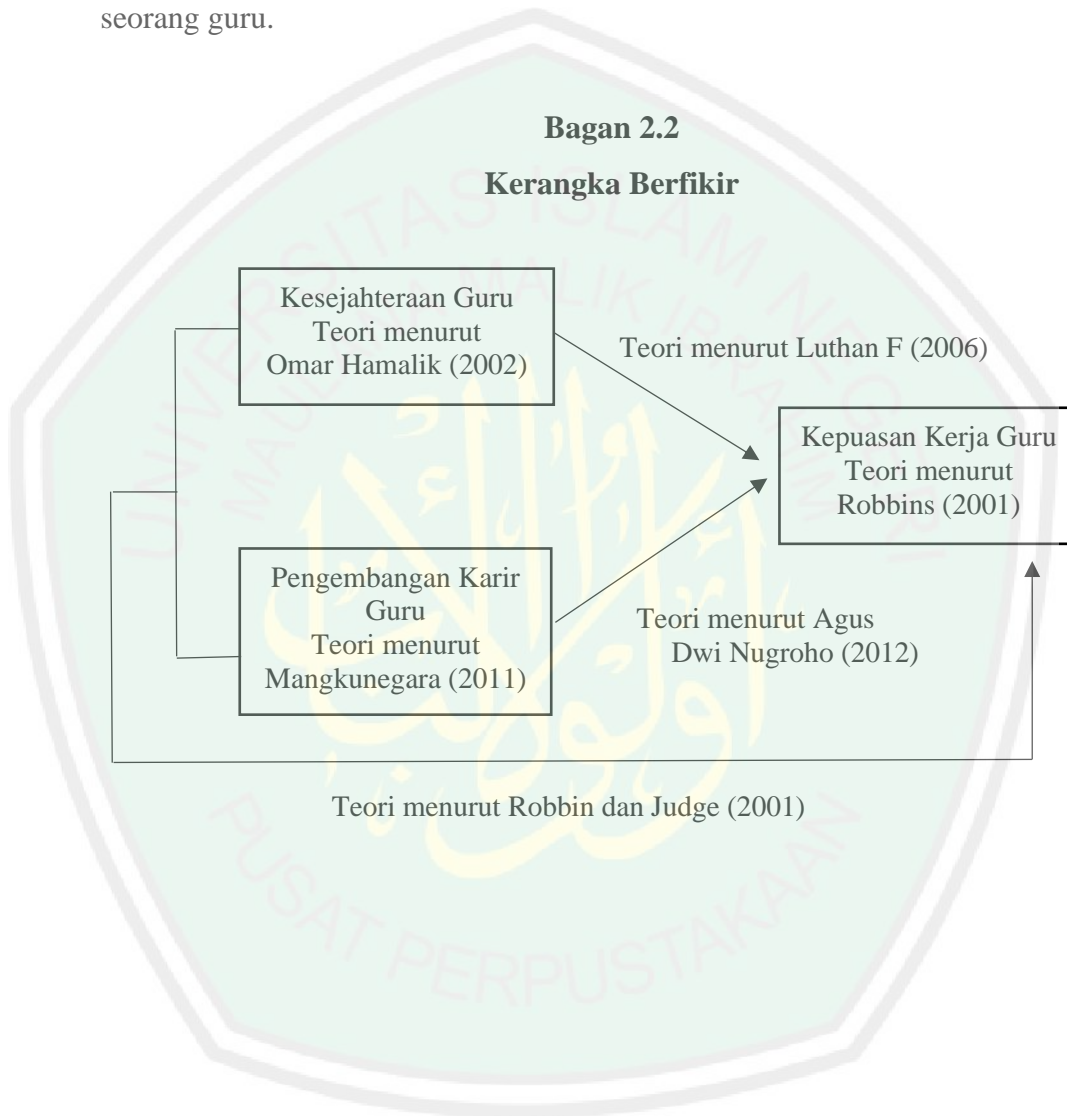
#### **H. Kerangka Berfikir**

Guru mempunyai peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan. Guru merupakan tenaga pendidik yang akan menghasilkan anak didik berkualitas dengan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selain itu, guru mempunyai tugas ganda seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta mengevaluasi peserta didik untuk menghasilkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas di masa depan. Peran guru sebagai seorang pendidik sangatlah penting, terlebih objek yang menjadi sasaran pekerjaannya adalah anak didik yang yang diibaratkan seperti kertas putih. salah satu keberhasilan dalam proses pendidikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang didapat oleh seorang guru. Faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja guru juga diperoleh dari kesejahteraan guru yang diberikan oleh sekolah. Ketika seorang guru telah mendapatkan kesejahteraan yang diinginkan maka akan mempengaruhi semangat kerja dan profesionalitas guru dalam bekerja akan lebih baik. kesejahteraan guru juga dapat dilihat dari pengembangan karir yang diperoleh

---

<sup>58</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema), 108.

oleh seorang guru. Apabila pengembangan karir guru telah sesuai dengan yang diinginkan maka guru akan lebih semangat dan lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang guru.



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Sekolah Islam Terpadu (SIT) Izzuddin berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun No.298, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151 Palembang. Nomor telepon (0711) 420411. Dengan tanah seluas 1600 M. Mempunyai letak yang strategis bersebrangan dengan perpustakaan daerah (Pusda) dan sebelah dengan penerbit (Erlangga). Lokasi sekolah berada di tengah kota Palembang sehingga mempermudah pekerjaan bapak dan ibu guru dalam memantau peserta didik. Dengan lokasi yang strategis tersebut memudahkan pihak sekolah untuk menjangkau peserta didik dan lingkungan kondusif dalam pembelajaran.

#### **B. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Dari jenis masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi dimana penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih.

#### **C. Variabel Penelitian**

Istilah variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadikan objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti. Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau dapat juga dikatakan variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui. Dalam penelitian ini yang

menjadi variabel bebasnya adalah kesejahteraan guru dan pengembangan karir guru.

2. Variabel terikat (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besar efeknya atau pengaruh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kepuasan kerja guru.

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Lebih lanjut, Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjek tidak terlalu banyak.. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan karyawan di SIT Izzudin Palembang yang berjumlah 123 guru yang terdiri dari 67 guru SD, 22 guru SMP, 22 guru SMA dan 12 guru TK.

##### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>59</sup> Dinamakan penelitian sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan jenis *Stratified Random Sampling*. Probability Sampling adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan pada teori probabilitas, dimana semua unit dalam populasi memiliki kemungkinan atau peluang atau kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel dan besarnya kemungkinan atau peluang dapat dihitung. Sedangkan yang dimaksud dengan *Stratified Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel secara

---

<sup>59</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Umum, 2006) hal 109

acak dari suatu anggota populasi yang bertingkat/berstratum secara proporsional,

Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin<sup>60</sup> dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai  $e = 5\%$  adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 5%

sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 5 %

Jadi :

$$n = \frac{123}{1+123(0,05)^2} = 94,07 = 94$$

Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan 94 orang responden. Dengan ini diambil rincian sampel dengan mengambil 50 guru dari SD, 18 guru dari SMP, 18 guru dari SMA, dan 8 guru dari TK.

<sup>60</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 137

## **E. Data dan Sumber data**

Untuk memperoleh data yang akurat dan jelas, peneliti melakukan pengamatan di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang valid. Adapun sumber dan jenis data ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

### **1. Sumber data penelitian**

#### **a. Sumber data primer**

Sumber data primer ini merupakan sumber data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Jadi, peneliti perlu melakukan pengumpulan/pengadaan data sendiri. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari sumbernya, misalnya pendapat guru atau karyawan sehingga peneliti menjadi “tangan pertama” yang memperoleh data tersebut. Berdasarkan sifatnya, data primer bisa dikategorikan menjadi dua macam, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

#### **b. Sumber Data Skunder**

Sumber data skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini diperoleh dari pihak lain dan tidak langsung diperoleh dari subjek penelitiannya, data skunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data lapangan yang tersedia. Sumber data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari data guru di SIT Izzudin Palembang

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.<sup>61</sup> Pada penelitian ini, instrumen

---

penelitiannya menggunakan angket. Angket yang disusun berupa angket tertutup, angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan disertai dengan jawabannya. Pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam angket sudah memuat semua variabel. Dalam penelitian ini instrumen yang dipilih oleh peneliti adalah angket dan dokumentasi

**Tabel 3.1**  
**Kisi -kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir soal
1.	Kesejahteraan Guru  (Zulkifli, Arif Darmawan)	Penghasilan	a. Kepuasan terhadap gaji	1
			b. Gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	2
			c. adanya insentif	3
		Promosi jabatan	a. Dasar dalam penetapan promosi	4
			b. kesempatan terbuka dalam promosi	5
			c. promosi berdasarkan prestasi kerja	6
Perlindungan Kesehatan	a. Jaminan Kesehatan dan Kerja	7		
2.	Pengembangan Karir	Prestasi Kerja	a. lingkungan kerja yang mendukung	1
			b. Hubungan rekan kerja yang harmonis	2

	(Edy Sutrisno)	Pelatihan dan pengembangan	a. Prinsip pelatihan yang efektif b. Metode pelatihan dan pengembangan	3 4
		Pengalaman kerja	a. kemahiran dalam bekerja b. prosedur kerja yang tepat c. meminimalisir kesalahan kerja	5 7 6
3.	Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap gaji	a. gaji yang sesuai harapan b. gaji yang sesuai dengan beban kerja	1 2
	(Pratiwi Adhiati Kusumawardani)	Kepuasan terhadap promosi	a. penetapan promosi berdasarkan prestasi kerja b. tanggung jawan pekerjaan c. kemajuan pengembangan karir	3 4 7
		Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	a. pekerjaan sesuai kemampuan b. pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmu	5 6

### G. Metode Pengumpulan Data

Agar dalam penelitian diperoleh data yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan, maka peneliti menulis beberapa teknik dalam pengumpulan data



yang relevan dengan permasalahan yang ada. Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>62</sup> metode ini digunakan untuk mencari data tentang motivasi belajar dan kedisiplinan siswa. Adapun yang menjadi responden adalah Guru di SIT Izzudin Palembang

Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket terstruktur karena berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang disertai dengan sejumlah jawaban yang terikat pada sejumlah kemungkinan jawaban yang sudah disediakan, sehingga angket ini sering disebut juga dengan angket tertutup.

Instrumen untuk metode angket adalah blangko angket. Angket ini diberikan kepada guru (responden) untuk dijawabnya. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kesejahteraan dan pengembangan karir guru yang berupa data kualitatif. Data ini kemudian diubah menjadi data kuantitatif berupa angka-angka yaitu dengan cara memberi skor. Penskoran untuk variabel X1 dan X2 menggunakan skala likert dalam bentuk pilihan ganda dengan alternative yang berbeda. Skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>63</sup> Dimana untuk variabel motivasi belajar (X1), penulis menggunakan empat alternatif jawaban pada pernyataan positif dan negatif seperti tabel di bawah ini:

---

<sup>62</sup> Ibid., hal 142

<sup>63</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003, h.

Tabel 3.2

Skor item variabel Kesejahteraan guru

Positif		Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat setuju	4	Sangat tidak setuju	1
Setuju	3	Tidak setuju	2
Tidak setuju	2	Setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat setuju	4

Sedangkan untuk variabel Pengembangan Karir (X2), penulis menggunakan empat alternatif jawaban pada pernyataan positif dan negatif seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.3

Skor item variabel pengembangan karir

Positif		Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat setuju	4	Sangat tidak setuju	4
Setuju	3	Tidak setuju	3
Tidak setuju	2	Setuju	2
Sangat tidak setuju	1	Sangat setuju	1

Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), penulis menggunakan empat alternatif jawaban pada pernyataan positif dan negatif seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.4

Skor item variabel Kepuasan kerja

Positif		Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat setuju	4	Sangat tidak setuju	1

Setuju	3	Tidak setuju	2
Tidak setuju	2	Setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat setuju	4

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu, sebagai berikut:

1) Persiapan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti sebelumnya harus menyusun instrumen dan harus mengujinya terlebih dahulu, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan instrumen sudah dinyatakan valid dan reliabel maka instrumen siap digunakan untuk penelitian.

2) Tahap Pelaksanaan

- a. Menyebarkan angket atau kuesioner yang berisi tentang pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti.
- b. Setelah kuesioner disebar dan diisi oleh responden kemudian kuesioner dikumpulkan ke peneliti.
- c. Setelah kuesioner dikumpulkan, peneliti menganalisis data yang sudah diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian peneliti menyimpulkan dari hasil yang diperoleh.

2. Skala

Skala merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengungkap suatu konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu.<sup>64</sup>

Penelitian ini menggunakan modifikasi skala likert, dimana masing-masing skala memiliki ciri-ciri empat alternative jawaban yang dipisahkan menjadi pertanyaan Favorable dan unfavorable, dengan cara penilaian dengan menggunakan empat kategori jawaban sebagai berikut

<sup>64</sup> Sanapiah Faisal, *Format-format Penelitian Sosial*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hal. 53

Tabel 3.4  
Skoring skala likert

Kategori jawaban	Favorable	Unfavorable
SS (sangat setuju)	4	1
S (setuju)	3	2
TS (tidak setuju)	2	3
STS (sangat tidak setuju)	1	4

Penelitian ini menggunakan empat alternative jawaban dengan menghilangkan alternative jawaban “ragu-ragu”, hal tersebut dilakukan karena “ragu-ragu” mengindikasi subjek tidak yakin dengan jawaban yang diberikan. Penilaian skor bergerak mulai dari satu sampai empat, hal ini dilakukan peneliti dengan alasan ada beberapa pendapat bahwa nilai nol dapat diartikan bahwa subjek tidak memiliki hal yang disebutkan dalam suatu pernyataan dalam skala.

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejauhmana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>65</sup> Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Perhitungan validitas dari sebuah instrument dapat menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* atau yang dikenal dengan korelasi *Pearson* dengan rumus:

**Keterangan :**

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah subyek

<sup>65</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 173-174

$\Sigma x$ = jumlah skor X

$\Sigma y$ = jumlah skor Y

$\Sigma xy$ = jumlah hasil kali perkalian antara skor X dan skor Y

Sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for windows untuk menguji validitas suatu instrumen. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika koefisien r hitung  $\geq r$  tabel pada nilai signifikansi 5%, sebaliknya jika koefisien r hitung  $< r$  tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	Nilai Koreksi	$R_{\text{tabel 5\%}}$ (20)	Keterangan
Kesejahteraan Guru (X1)	1	0,610	0,444	Valid
	2	0,719	0,444	Valid
	3	0,730	0,444	Valid
	4	0,771	0,444	Valid
	5	0,758	0,444	Valid
	6	0,710	0,444	Valid
	7	0,652	0,444	Valid
Pengembangan karir Guru (X1)	1	0,524	0,444	Valid
	2	0,719	0,444	Valid
	3	0,791	0,444	Valid
	4	0,748	0,444	Valid
	5	0,663	0,444	Valid

	6	0,686	0,444	Valid
	7	0,785	0,444	Valid
Kepuasan kerja Guru (X1)	1	0,525	0,444	Valid
	2	0,601	0,444	Valid
	3	0,509	0,444	Valid
	4	0,662	0,444	Valid
	5	0,738	0,444	Valid
	6	0,799	0,444	Valid
	7	0,815	0,444	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.<sup>66</sup>

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

Keterangan:

$r_i$  : reliabilitas instrumen

$k$  : mean kuadrat antara subyek

$\sum St^2$  : ragan skor butir pertanyaan ke-1

$St^2$  : varian total

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas instrument angket, penulis menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Menurut

<sup>66</sup> Imam Azhar, *Metodologi Penelitian & Analisis Data* (Yogyakarta: Insyira, 2012), 100.

Sekarang dalam Azhar.<sup>67</sup> suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,7 dan jika nilai Cronbach Alpha < 0,7 maka tidak reliabel.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kesejahteraan Guru (X1)	0,830	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,822	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0,774	Reliabel

#### I. Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.<sup>68</sup> Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris dan non parametris. Peneliti menggunakan statistik parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Dalam regresi harus

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 102.

<sup>68</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 207

terpenuhi asumsi linieritas. Sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritasnya terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis.<sup>69</sup>

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012: 92). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Skor Kuisisioner**

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Setuju	3
4	Sangat Setuju	4

Sumber: Ghozali, 2012: 47

Kemudian data jawaban tersebut akan menghasilkan data ordinal. Data primer yang berupa skala likert tersebut kemudian dianalisis berdasarkan metode analisis data yang sesuai untuk digunakan pada penelitian ini.

<sup>69</sup> Ibid., hal. 211



## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali.<sup>70</sup> uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali.<sup>71</sup> uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\geq 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq$

---

<sup>70</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Cet. V, 2011, h. 160.

<sup>71</sup> Ibid., hal 105

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali<sup>72</sup> uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali<sup>73</sup> uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *durbin watson* dengan membandingkan nilai *durbin watson* hitung (d) dengan nilai *durbin watson* tabel, yaitu batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $0 < d < d_L$ , maka terjadi autokorelasi positif.
- b) Jika  $d_L < d < d_u$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- c) Jika  $d - d_L < d < 4$ , maka terjadi autokorelasi negatif.
- d) Jika  $4 - d_u < d < 4 - d_L$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- e) Jika  $d_u < d < 4 - d_u$ , maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh persepsi dan

---

<sup>72</sup> Ibid., hal 106

<sup>73</sup> Ibid., hal 107

pemilihan karir terhadap variabel dependen yaitu praktisi akuntansi syariah. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja guru

a = Bilangan konstanta

X<sub>1</sub> = Kesejahteraan guru

X<sub>2</sub> = Pengembangan karir

e = *Standart error*

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statisti

##### a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali,<sup>74</sup> Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka Ho ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternatife*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai F<sub>tabel</sub>, maka Ho ditolak dan menerima Ha

---

<sup>74</sup> Ibid., Hal 110

b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali<sup>75</sup> Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**J. Prosedur Penelitian**

Penulis menempuh tahapan-tahapan penelitian agar dapat memperoleh hasil yang optimal. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tahap I : Persiapan
  - a. Observasi ke sekolah yang akan digunakan untuk penelitian.
  - b. Meminta surat permohonan izin penelitian dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
  - c. Mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada SD IT Izzudin Palembang untuk mengadakan penelitian di sekolah tersebut.
  - d. Berkonsultasi dengan kepala sekolah dan guru dalam rangka observasi untuk mengetahui aktifitas dan kondisi dari lokasi atau objek penelitian.
  - e. Mengajukan instrument penelitian,

---

<sup>75</sup> Ibid., Hal 111

f. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan validitas ahli, yaitu dengan bantuan dosen-dosen yang memiliki pengetahuan tentang angket tersebut.

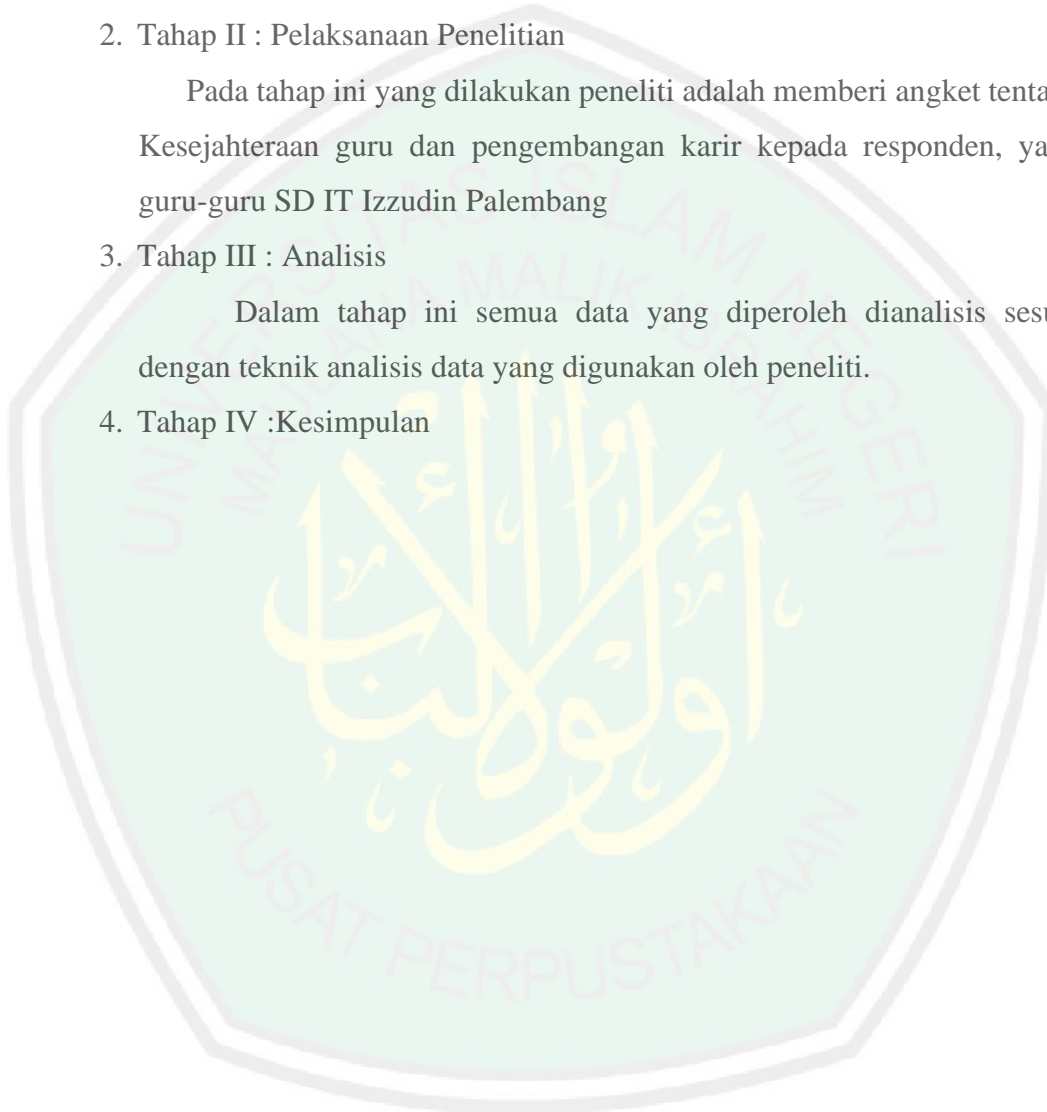
2. Tahap II : Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini yang dilakukan peneliti adalah memberi angket tentang Kesejahteraan guru dan pengembangan karir kepada responden, yaitu guru-guru SD IT Izzudin Palembang

3. Tahap III : Analisis

Dalam tahap ini semua data yang diperoleh dianalisis sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti.

4. Tahap IV :Kesimpulan



## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Paparan Data

##### 1. Sejarah Sekolah

Sekolah dasar Islam Terpadu (SDIT) Izzuddin adalah lembaga ke-6 yang berada dibawah naungan Yayasan Izzuddin. Yayasan ini didirikan pada bulan November 1999 oleh KH. Tol'at Wafa Ahmad. Lc. KH. Abdul Malik Musir. Lc. Drs. Moh. Iqbal Romzi dan Salihul Fajri Muchir. Selanjutnya di sahkan dengan akte notaris Nomor 11 tanggal 6 Oktober 2000 oleh notaris di Palembang yaitu bapak H.Zulkifli Sitompul. Yayasan ini didirikan untuk waktu yang tidak ditentukan lamanya dan dimulai pada tanggal penandatanganan akte notaris tersebut.<sup>76</sup>

Maksud dan tujuan didirikan yayasan ini ialah: turut serta berusaha dan menunjang upaya-upaya pemerintahan di bidang pendidikan dalam rangka membentuk sumber daya manusia muslim yang berkualitas serta bertanggung jawab terhadap nusa dan bangsa Republik Indonesia. Khususnya membina kesadaran masyarakat untuk berakhlak mulia dan ikhlas serta bertanggung jawab mempersiapkan generasi *rabbani* yang dapat membangun martabat/kesejahteraan umat manusia dalam mengelola alam semesta. Sebagai kesatuan ibadah yang mendambakan ridho Allah SWT.

Untuk mencapai maksud dan tujuan didirikan Yayasan Izzuddin tersebut maka yayasan melakukan penyebaran tujuan dengan melalui bidang-bidang usaha seperti:

---

<sup>76</sup> Dokumentasi dan wawancara tentang Latar belakang berdirinya SD IT Izzuddin Palembang, tanggal 17 Februari 2020.

- a. Mendirikan dan menyelenggarakan sarana dan prasarana di bidang pendidikan dan dakwah islamiyah. Dalam hal ini mengadakan sekolahan. Ma'had. Tahsin. dan tahfizul Qur'an. Masjid. Perpustakaan. Laboratorium bahasa. Bengkel kerja Dan latihan pratikum. Perumahan guru dan karyawan dan fasilitas penyelenggaraan pendidikan yang diperlukan
- b. Mengadakan dan melayani bimbingan dan penyuluhan meliputi bimbingan dan penyuluhan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan Al-Islam
- c. Lembaga pendidikan Islam IT Izzuddin, sebagai salah satu wujud tanggung jawabnya untuk bisa mewujudkan suatu sistem pengajaran yang bisa menghasilkan peserta didik yang memiliki kualitas ruh, akal dan jasad yang handal telah merintis terselenggaranya pendidikan sekolah yang menerapkan sistem pendidikan secara integral dan terpadu dengan memasukkan nilai-nilai agama ke dalam bahan ajaran yang diberikan di sehari-hari.

Di Izzuddin, materi pendidikan umum dan pendidikan agama berjalan secara seimbang baik materi umum ataupun materi diniyah sama penting untuk dipelajari. Tidak ada pengkotak-kotakan antara ilmu umum dan agama. Islam adalah *religion of nature* segala bentuk dikotomi antara agama dan sains harus dihindari. Islam sebagai agama fitrah tidak hanya sesuai dengan naluri keagamaan manusia tapi juga menunjang pertumbuhan dan perkembangan fitrahnya, termasuk sumber daya manusia sehingga akan membawa kepada keutuhan dan kesempurnaan pribadinya. Untuk itulah Lembaga Pendidikan Islam Terpadu berupaya agar peserta didik tetap dalam fitrahnya.

## 2. Profil Sekolah

- a. Nama Sekolah : SIT Izzudin Palembang
- b. NPSN : 10609883
- c. Type Sekolah : A
- d. Alamat Sekolah : Jl. Demang Lebar Daun No.298, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151 Palembang, Sumatera Selatan.
- e. Telepon : (0711) 420411
- f. Website : [sitizzudinku.wix.com](http://sitizzudinku.wix.com)
- g. Status Sekolah : Swasta

## 3. Lokasi sekolah

Sekolah Islam Terpadu (SIT) Izzuddin berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun No.298, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151 Palembang. Nomor telepon (0711) 420411. Dengan tanah seluas 1600 M. TK dan SD IT mempunyai letak yang strategis bersebrangan dengan perpustakaan daerah (Pusda) dan sebelah dengan penerbit (Erlangga). Dengan lokasi yang strategis tersebut memudahkan pihak sekolah untuk menjaring peserta didik dan lingkungan kondusif dalam pembelajaran. Sedangkan lokasi gedung SMP SMA Izzuddin Palembang adalah sebagai berikut

- a) Sebelah utara bersebrangan dengan perpustakaan daerah (Pusda)
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan jalan Majapahit/Brigjend Sudiarto.
- c) Sebelah barat berbatasan dengan perumahan penduduk
- d) Sebelah timur berbatasan dengan penerbit buku Erlangga

## 4. Visi, misi dan tujuan

- a) Visi



Menjadikan lembaga pendidikan Islam yang mencetak generasi yang mengenal Allah dan Rasul-Nya, menguasai sains dan teknologi sehingga tegak kejayaan Islam dan kaum muslimin

b) Misi

- 1) Membantu generasi yang hidup dengan al-qur'an
- 2) Membangun tradisi lingkungan sekolah yang berakhlak islami
- 3) Mengembangkan potensi siswa sesuai minat dan bakat
- 4) Menumbuhkan kreatifitas kemandirian siswa
- 5) Mengenal dan berintraksi dengan kemajuan teknologi serta dengan membekalinya dengan penguasaan sains
- 6) Membentuk siswa yang berbadan sehat dan kuat

c) Tujuan

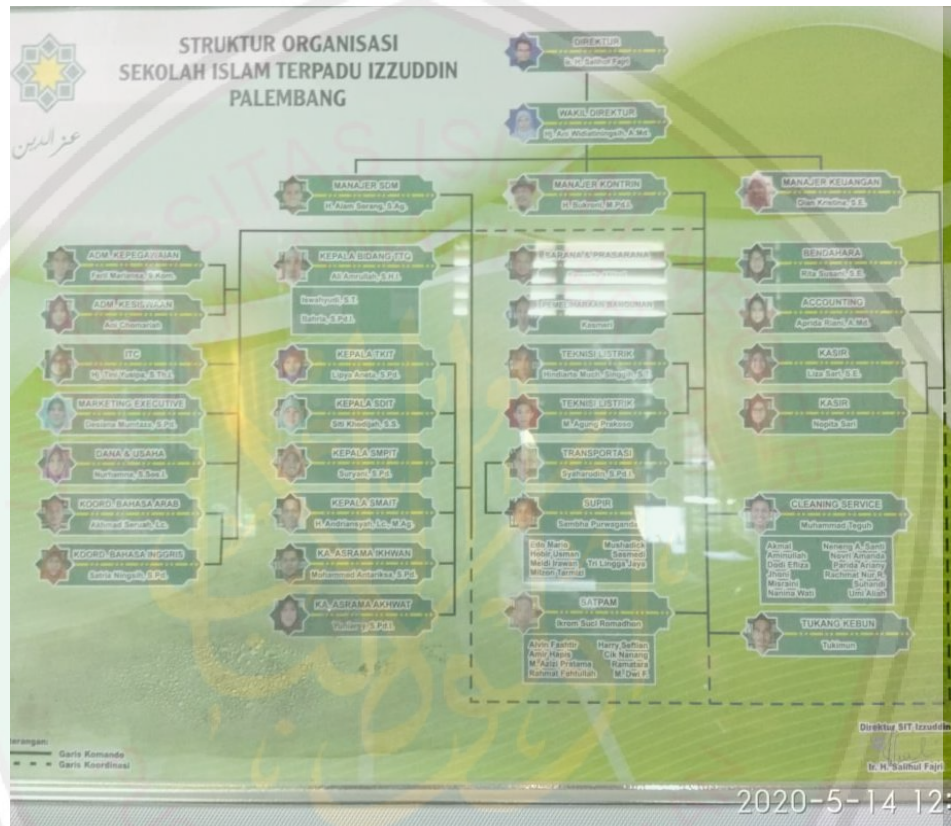
Secara umum tujuan penyelenggaraan SDIT Izzuddin Palembang mencakup seluruh tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum pada pasal 3 UU RI No. 20 Tahun 2003, yaitu: “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Penyelenggaraan SDIT Izzuddin Palembang tidak lepas dari tujuan pendidikan Islam itu sendiri. Saharudin mengemukakan bahwa tujuan pendidikan adalah selaras dengan tujuan penciptaan manusia yaitu : membina kesadaran anak didik untuk berakhlak mulia dan ikhlas serta bertanggung jawab mandiri.

## 5. Struktur Organisasi

SIT Izzuddin Palembang berada di bawah naungan Izzuddin dimana dalam penanganan kepentingan SIT sepenuhnya ditangani oleh Izzuddin.

Adapun pengaturan langsung pelaksanaan kepentingan yang ada lewat kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait. Pelaksanaan tugas intern SIT dipisahkan dengan pelaksanaan tugas intern sekolah, sehingga masing-masing sisi mampu memaksimalkan tugasnya.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SIT Izzudin

Pembagian struktur kerja, yang tegas pada masing-masing bidang memudahkan ruang kerja berdasarkan tugas dan kewajiban serta dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab untuk menjalin kerjasama yang efektif. Tata kerja adalah aturan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban sedangkan sistematika hubungan kerja adalah cara pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang saling terkait dari jajaran tinggi sampai jajaran terendah yang berperan sebagai motivator atau

penggerak jalannya kegiatan di sekolah terutama bagi semua komponen pendidikan.

Suatu lembaga dapat dikatakan sebagai lembaga Pendidikan apabila mempunyai dua unsur pokok dalam proses Pendidikan dan pengajaran yaitu Pendidikan dan peserta didik. Adapun tenaga pengajar di SIT Izzuddin Palembang berjumlah 123 orang guru, yang terdiri dari berbagai macam bidang pendidikan. Dari guru pendamping kelas, walas kelas, serta kepala sekolah dan staf-staf SIT

Adapun tenaga pengajar di SIT Izzuddin Palembang adalah lulusan dari UNSRI, IIQ, Gontor, Al-Azhar, PGRI dan IAIN, UMP. Hal ini sangat menunjang keberhasilan proses belajar mengajar, karena para pendidikanya punya bekal yang cukup dan sesuai dengan bidangnya.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan sebagai bahan dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel baik mengenai tingkat kesejahteraan guru, pengembangan karir, maupun kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang.

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan yaitu tingkat kesejahteraan guru ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Pada bagian ini akan dideskripsikan dari data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan diagram batan dari distribusi frekuensi masing-masing variabel.

#### **a. Deskripsi Data Kesejahteraan guru**

Pada penelitian ini, kesejahteraan guru diukur dengan menggunakan teori pengukuran kesejahteraan dari Mohammad Zulkifli, Arif Darmawan yaitu dengan melihat penghasilan finansial

(gaji) yang dibayarkan, promosi dan perlindungan dalam bekerja. Kemudian dibuat kedalam 7 butir pertanyaan dengan rentang skor 1-4. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti berupa kuisisioner yang dibagikan ke 94 responden dan kemudian didapatkan nilai tertinggi dari responden sebesar 28 dan nilai terendah sebesar 15.

Instrument yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan guru yakni berupa angket yang terdiri dari 7 pertanyaan, yang mana masing-masing item pertanyaan memiliki 4 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-4. Dengan demikian, skor total harapan tertinggi yaitu 28 dan skor terendah adalah 7. Data tersebut menggunakan kategori, rendah, sedang, tinggi. Data yang digunakan dalam membuat kategorisasi data dengan menggunakan rumus

$$P = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{b} = \frac{R}{b}$$

Dimana:

$X_{\max}$  = skor max x jumlah item =  $4 \times 7 = 28$

$X_{\min}$  = skor min x jumlah item =  $1 \times 7 = 7$

R = rentang

b = banyak kelas

$$P = \frac{28 - 7}{3} = \frac{21}{3} = 7$$

Selanjutnya untuk analisis nilai presentasi menggunakan rumus seperti berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka presentase

F = frekuensi yang di cari prosentasenya

N = jumlah sampel

100= bilangan konstanta

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi  
Variabel Kesejahteraan Guru**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	7-13	Rendah	0	0
2	14-20	Sedang	14	14,9%
3	21-28	Tinggi	80	85,1%

Sumber: *data diolah (2020)*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kesejahteraan guru yang memiliki kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 14,9% dengan jumlah 14 responden, kategori tinggi 85,1% dengan jumlah responden 80. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SIT Izzudin Palembang termasuk dalam kategori tinggi.

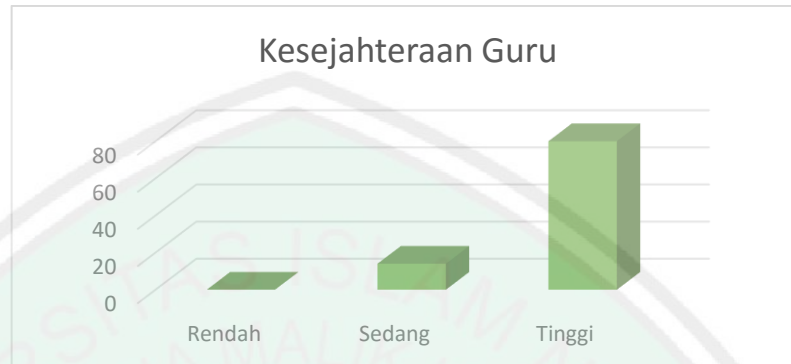
**Tabel 4.2 : Hasil Uji Deskriptif Statistik  
Kesejahteraan guru**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan guru	94	15	28	22.16	2.575
Valid N (listwise)	94				

Berdasarkan table 4.2 didapatkan data mengenai tingkat kesejahteraan guru berhasil dikumpulkan dari 94 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa hasil pada variabel kesejahteraan guru skor minimum sebesar 15 dan maximum sebesar 28 dengan hasill rata-rata 22,16.

**Gambar 4.1 Diagram Variabel  
Kesejahteraan Guru**



#### b. Deskripsi Data Pengembangan Karir Guru

Pengembangan karir sebagai variabel bebas dua meliputi teori indikator pengembangan karir dari Edy Sutrisno dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Prestasi kerja yang di capai oleh guru, pelatihan, pengalaman kerja. Kemudian dibuat kedalam 7 butir pertanyaan dengan rentang skor 1-4. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti berupa kuisisioner yang dibagikan ke 94 responden dan kemudian didapatkan nilai tertinggi dari responden sebesar 28 dan nilai terendah sebesar 17.

Instrument yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir yakni berupa angket yang terdiri dari 7 pertanyaan, yang mana masing-masing item pertanyaan memiliki 4 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-4. Dengan demikian, skor total harapan tertinggi yaitu 28 dan skor terendah adalah 7. Data tersebut menggunakan kategori, rendah, sedang, tinggi. Data yang digunakan dalam membuat kategorisasi data dengan menggunakan rumus

$$P = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{b} = \frac{R}{b}$$

Dimana:

$X_{\max}$  = skor max x jumlah item =  $4 \times 7 = 28$

$X_{\min} = \text{skor min} \times \text{jumlah item} = 1 \times 7 = 7$

R = rentang

b = banyak kelas

$$P = \frac{28 - 7}{3} = \frac{21}{3} = 7$$

Selanjutnya untuk analisis nilai presentasi menggunakan rumus seperti berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka presentase

F = frekuensi yang di cari prosentasenya

N = jumlah sampel

100= bilangan konstanta

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi  
Variabel Pengembangan Karir Guru**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	7-13	Rendah	0	0
2	14-20	Sedang	12	12,8%
3	21-28	Tinggi	82	87,2%

Sumber: *data diolah (2020)*

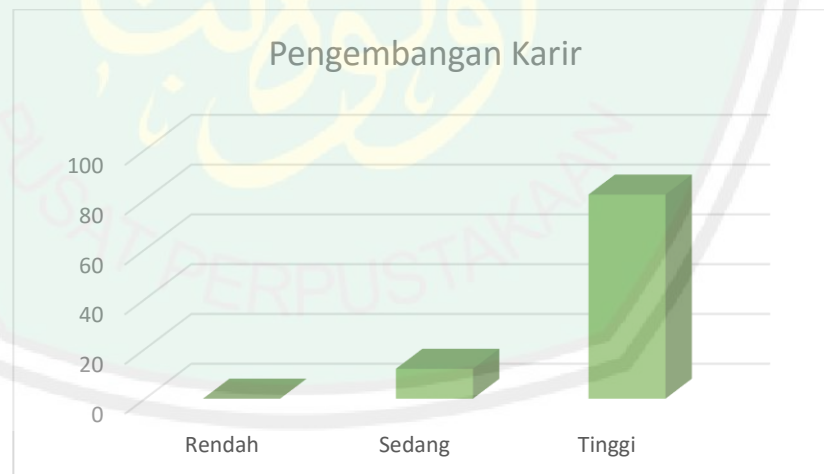
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel pengembangan karir guru yang memiliki kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 12,8% dengan jumlah 12 responden, kategori tinggi 87,2% dengan jumlah 82 responden. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SIT Izzudin Palembang termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.4 : Hasil Uji Deskriptif Statistik  
Pengembangan karir guru**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	94	17	28	22.07	2.196
Valid N (listwise)	94				

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan data mengenai tingkat kesejahteraan guru berhasil dikumpulkan dari 94 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa hasil pada variabel kesejahteraan guru skor minimum sebesar 17 dan maximum sebesar 28 dengan hasil rata-rata 22.07

**Gambar 4.2 Diagram Variabel  
Pengembangan karir guru**



### c. Deskripsi Data Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Pada penelitian ini kepuasan kerja diukur menggunakan teori Indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David yaitu kepuasan



terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kemudian dibuat kedalam 7 butir pertanyaan dengan rentang skor 1-4. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti berupa kuisisioner yang dibagikan ke 94 responden dan kemudian didapatkan nilai tertinggi dari responden sebesar 26 dan nilai terendah sebesar 15.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yakni berupa angket yang terdiri dari 7 pertanyaan, yang mana masing-masing item pertanyaan memiliki 4 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-4. Dengan demikian, skor total harapan tertinggi yaitu 28 dan skor terendah adalah 7. Data tersebut menggunakan kategori, rendah, sedang, tinggi. Data yang digunakan dalam membuat kategorisasi data dengan menggunakan rumus

$$P = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{b} = \frac{R}{b}$$

Dimana:

$X_{\max}$  = skor max x jumlah item =  $4 \times 7 = 28$

$X_{\min}$  = skor min x jumlah item =  $1 \times 7 = 7$

R = rentang

b = banyak kelas

$$P = \frac{28 - 7}{3} = \frac{21}{3} = 7$$

Selanjutnya untuk analisis nilai presentasi menggunakan rumus seperti berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka presentase

F = frekuensi yang di cari prosentasenya

$N$  = jumlah sampel

100= bilangan konstanta

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi**  
**Variabel Kepuasan Kerja Guru**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	7-13	Rendah	0	0%
2	14-20	Sedang	28	29,8%
3	21-28	Tinggi	66	70,2%

Sumber: *data diolah (2020)*

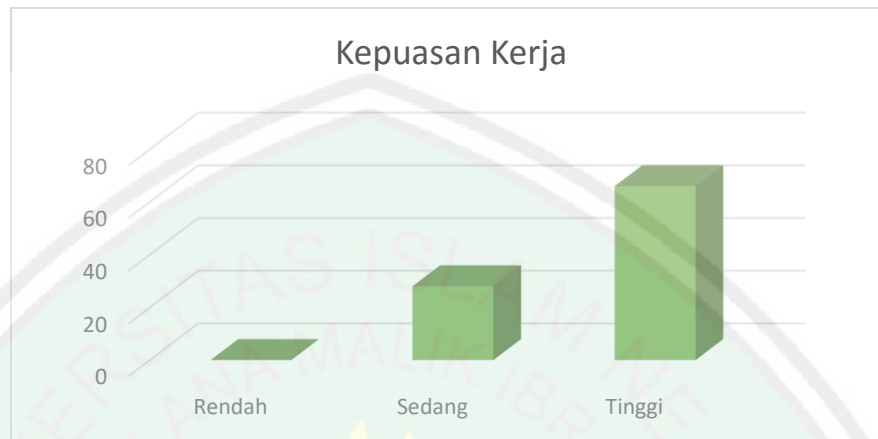
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja guru yang memiliki kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 29,8% dengan jumlah 28 responden, kategori tinggi 70,2% dengan jumlah 66 responden. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SIT Izzudin Palembang termasuk dalam kategori tinggi

**Tabel 4.6 : Hasil Uji Deskriptif Statistik**  
**Kepuasan kerja guru**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	94	15	26	20.94	2.223
Valid N (listwise)	94				

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan data mengenai tingkat kesejahteraan guru berhasil dikumpulkan dari 94 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa hasil pada variabel kesejahteraan guru skor minimum sebesar 15 dan maximum sebesar 26 dengan hasill rata-rata 20.94.

**Gambar 4.2 Diagram Variabel  
Kepuasan Kerja Guru**



## 2. Uji Regresi Linier Berganda

### a. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Persyaratan analisis tersebut dilakukan untuk mendapatkan nilai yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/ BLUE*) dari suatu persamaan *multiple regression* dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*). Pengujian untuk mengetahui model regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan uji persyaratan asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinieritas.

#### 1) Uji Normalitas

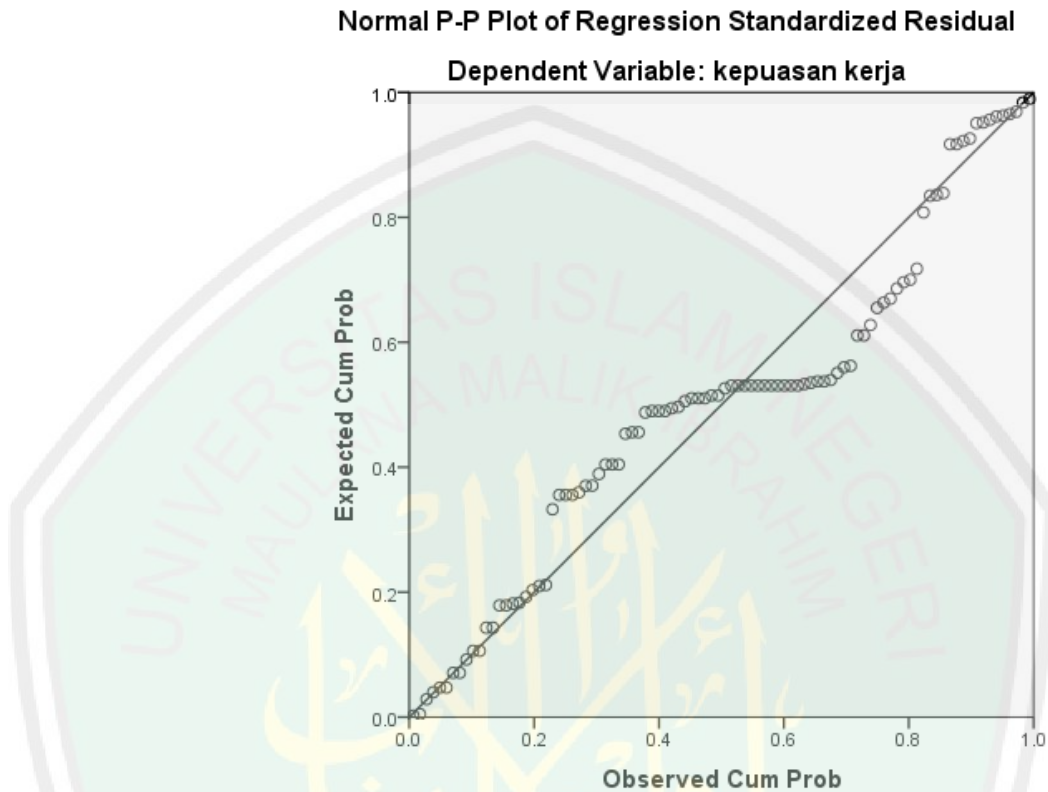
Adanya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu distribusi data normal atau tidak. Menurut Ghozali.<sup>77</sup> uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Adanya uji normalitas juga untuk mengetahui apakah regresi berdistribusi

<sup>77</sup> Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Cet. V, 2011, h. 160.

normal atau tidak, sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dapat diproyeksikan sebagai jawaban yang mewakili seluruh populasi. Hal ini penting, karna jika ternyata data tidak berdistribusi normal, maka kelompok data tersebut tidak dapat dilakukan uji hipotesis dengan statistic parameter.

Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sehingga dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja guru berdasarkan masukan pada variabel kesejahteraan dan pengembangan karir guru. Demikian pula dengan hasil uji *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* yang menyatakan jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data berdistribusi normal. Lebih jelasnya mengenai *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* t adalah sebagai berikut

**Gambar 4.4 : Hasil Uji Normalitas**



Dari tabel diatas menunjukkan hasil analisis uji normalitas terhadap ketiga variabel diatas yaitu data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas. Sehingga dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja guru berdasarkan masukan pada variabel kesejahteraan dan pengembangan karir guru.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*Independent*) satu dengan variabel bebas (*Independent*) yang lainnya. Model resgresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas,

karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independent (tidak ada gejala multikolinearitas). Salah satu cara paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS* dengan melihat tabel *Coefficient*. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinieritas. Nilai toleransi yang digunakan untuk mengukur uji multikolinieritas dari nilai toleransi adalah  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas yang diolah melalui *SPSS* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7: Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearitas Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0,817	1,224	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2	0,817	1,224	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai VIF yang ditemukan yakni sebesar 1,224. Oleh karena nilai tersebut kurang dari 10.0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel kesejahteraan guru ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ). Analisis diatas pun menunjukkan nilai toleransi yang ditemukan yakni sebesar 0,817 yang dapat

dikategorikan kurang dari 0,1 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika ada perbedaan varian yang besar, berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini bisa dianalisis dengan melihat koefisien korelasi *Spearman's rho*. Kriteria uji heteroskedastisitas dengan membandingkan *probability alpha* ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sig. (2-tailed).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Kesejahteraan Guru	0,126	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengembangan Karir	0,132	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa korelasi antara variabel kesejahteraan guru dan pengembangan karir dengan Unstandardized Residual memiliki nilai sig  $> 0,05$  yaitu kesejahteraan guru  $0.126 > 0,05$  dan pengembangan karir  $0,132 > 0,5$  sehingga data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

#### b. Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini adalah analisis hasil dari uji regresi linier berganda yang dihasilkan melalui program *SPSS 20*.

**Tabel 4.9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.113	2.005		4.545	.000
1 Kesejahteraan Guru	.130	.116	.149	1.122	.265
Pengembangan Karir	.399	.132	.402	3.021	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, maka persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,113 + 0,130X_1 + 0,399X_2$$

Keterangan :

$X_1$  : Kesejahteraan guru

$X_2$  : Pengembangan karir

Y : Kepuasan kerja guru

Persamaan regresi memperlihatkan hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Pada tabel hasil uji regresi linier berganda diatas, menunjukkan bahwa nilai constanta 9,113. artinya jika variabel tersebut tidak dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan guru dan pengembangan karir berarti kepuasan kerja guru akan konstan sebesar 9,113.
- 2) Pada regresi dari variabel kesejahteraan guru ( $X_1$ ) sebesar 0,130 yang berarti ada pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Setiap ada penambahan variabel kesejahteraan guru ( $X_1$ ) sebesar 1%



akan menambah variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,130 . Sehingga pada variabel kesejahteraan guru ( $X_1$ ), terdapat pengaruh positif antara variabel kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru.

- 3) Pada regresi dari variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,399 yang berarti ada pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. jika ada penambahan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 1% akan menambah variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,399. Sehingga pada variabel pengembangan karir ( $X_2$ ), terdapat pengaruh positif antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan guru.
- a) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4.10 : Hasil Uji  $R^2$   
(Koefisien Determinasi)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.256	2.00621

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kesejahteraan Guru

Berdasarkan hasil dari tabel *Model Summary*, pada bagian ini ditampilkan nilai  $R = 0,522$  dan koefisien determinasi terdapat pada nilai (*adjusted R Square*) sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja guru (Y) dipengaruhi sebesar 25,6% oleh variabel kesejahteraan guru ( $X_1$ ) dan pengembangan karir guru ( $X_2$ ),

dan sisanya ( $100\% - 25,6\% = 74,4\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

b) Uji T

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t ini berguna untuk menguji signifikan konstanta dan variabel bebas yang terdiri dari kesejahteraan guru ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), apakah variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru ( $Y$ ) pada guru di SIT Izzudin Palembang.

**Tabel 4.11 : Uji T**

Variabel	T	Sig T	Keterangan
Kesejahteraan guru ( $X_1$ )	1,122	0,265	Tidak signifikan
Pengembangan karir ( $X_2$ )	3,021	0,003	Signifikan

1) Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru:

Hipotesis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru:

$H_0$  : Kesejahteraan guru ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ).

$H_a$  : Kesejahteraan guru ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ).

$$\text{Nilai } t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2) ; n-k-1$$

$$= t(0,025 ; 91)$$

$$= 1,98638$$

Nilai kesejahteraan guru ( $X_1$ ) = 1.122 dengan nilai signifikan = 0,013. Diketahui nilai t hitung  $1.122 < t$  tabel 1,98638 dengan nilai Sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,013 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan

Ha ditolak. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Izzudin Palembang. Kontribusi dari variabel kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru adalah  $(1,122)^2 \times 100\% = 1,25\%$

2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru:

Hipotesis pengaruh pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru:

Ho : pengembangan karir guru ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Ha : pengembangan karir guru ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru (Y).

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{\text{tabel}} &= t (\alpha / 2) ; n-k-1 \\ &= t ( 0,025 : 91 ) \\ &= 1,98638 \end{aligned}$$

Nilai pengembangan karir guru ( $X_2$ ) = 3.021 dengan nilai signifikan = 0,003. Diketahui dan nilai t hitung  $3,021 > t$  tabel 1,98638, nilai Sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Izzudin Palembang. Kontribusi dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru adalah  $(3,021)^2 \times 100\% = 9,12\%$

c) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, yaitu antara variabel kesejahteraan guru ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Pengujian ini dilakukan

dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , atau pengambilan keputusannya berdasarkan nilai signifikansi 0,05.

**Tabel 4.12 : Uji F**

Variabel	F	Sig F	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	17,033	0,000	Signifikan

1) Pengaruh kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru:

Hipotesis pengaruh kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kinerja guru:

$H_a$  :Kesejahteraan guru ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru (Y).

$H_o$  : Kesejahteraan guru ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru (Y).

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{tabel} &= F(k ; n-k) \\ &= F(2 : 94-2) \\ &= F(2 : 92) \\ &= 3,10 \end{aligned}$$

Kriteria pengujian :

$H_o$  diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ .

$H_a$  diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ .

Berdasarkan uji F dalam penelitian ini Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $17,033 > F_{tabel}$  3,10, dan nilai signifikannya  $(0,000) < (0,05)$ . Maka dapat disimpullkan bahwa variabel kesejahteraan guru dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang.



## BAB V PEMBAHASAN

### A. Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru

Berikut ini kajian teoritik berdasarkan paparan data dan temuan penelitian. Pada bagian ini, peneliti berusaha untuk mengkonsultasikan hasil paparan data dan temuan penelitian dengan teori-teori yang telah dijadikan landasan berpikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Dari hasil analisis data sebagaimana yang telah dipaparkan di bahasan sebelumnya menunjukkan pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah  $t$  hitung sebesar  $1.122 < t$  tabel  $1,98638$  dengan nilai Sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,013 < 0,05$ , dan tidak adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru karir secara *parsial* atau uji  $t$  dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,130$ . Dalam hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari angket yang sudah dibagikan kepada bapak dan ibu guru mengenai kesejahteraan guru menunjukkan bahwa semakin besar tingkat kesejahteraan guru semakin besar pula kepuasan kerja guru. Dalam hal ini disebabkan karena jika seorang guru telah terpenuhi kesejahteraan dari segi material maupun non material maka kepuasan kerja guru akan meningkat yang berimbas pada meningkatnya prestasi dan kinerja guru. Begitupun sebaliknya jika kesejahteraan guru tidak terpenuhi dengan baik, maka akan menurunkan kualitas guru tersebut dalam mengajar yang berdampak pada ketiakpuasan guru dalam bekerja.

Kesejahteraan guru akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru apabila seorang guru merasa kesejahteraannya baik secara material berupa gaji, insentif, tunjangan kesehatan, maupun fasilitas yang mendukung terpenuhi dengan baik begitu pula dengan kesejahteraan non material seperti lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja baik dan pengembangan karir yang mendukung, hal ini akan berdampak baik pada kepuasan kerja guru yang berimbas pada meningkatnya prestasi kerja. Dengan ini, kesejahteraan guru menjadi penting untuk seorang guru dalam menjalankan tugas nya sebagai seorang guru yakni mengajar serta mendidik siswa dan dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam bekerja.

Penelitian ini merujuk teori yang di kembangkan oleh Isjoni yang mengemukakan bahwa tingkat kesejahteraan seorang guru dapat dilihat melalui indikator penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas, kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal, memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara professional, memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.<sup>78</sup> Berdasarkan instrument yang sudah dibuat oleh peneliti diperoleh hasil bahwa mayoritas guru di SIT Izzudin Palembang sudah memiliki kesejahteraan yang cukup tinggi.

Pada variabel kesejahteraan guru dari hasil penelitian yang dikumpulkan dari 94 responden secara kuantitatif, untuk Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kesejahteraan guru yang memiliki kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 14,9% dengan

---

<sup>78</sup> Moh Uzer usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, edisi ke-2, 2000), h. 14.

jumlah 14 responden, kategori tinggi 85,1% dengan jumlah responden 80. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SIT Izzudin Palembang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil pengamatan Ketika berada di lapangan menunjukkan mayoritas kesejahteraan guru-guru tersebut cukup tinggi.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar dan tingkat kesejahteraannya. Maka dari itu kesejahteraan guru memegang peranan penting dalam guru dapat menjalankan tugas nya dengan baik.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang di teliti oleh Nerit Dhita Ferawati yang berjudul pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar mendapatkan hasil bahwa kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>79</sup>

Firman Allah SWT, yang menjeaskan tentang pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru adalah dalam Q.S Al-a'raf ayat 96

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْفُرُجِ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

Artinya :

Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.

<sup>79</sup> Nerit Dhita Ferawati, *pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar*, Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016, hal 93



Hubungan ayat tersebut dengan penelitian ini adalah guru telah melakukan tugasnya dengan baik dan ikhlas maka Allah SWT akan memberikan kesejahteraan di hidupnya sesuai dengan apa yang guru tersebut jalankan pada profesinya dan Allah SWT akan melimpahkan berkah dari langit dan bumi.

#### **B. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru**

Berdasarkan paparan data dan temuan penelitian. Pada bagian ini, peneliti berusaha untuk mengkonsultasikan hasil paparan data dan temuan penelitian dengan teori-teori yang telah dijadikan landasan berpikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Dari hasil analisis data sebagaimana yang telah dipaparkan di bahasan sebelumnya menunjukkan pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar nilai  $t$  hitung  $3,021 > t$  tabel  $1,98638$ , nilai Sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,003 < 0,05$ , dan adanya pengaruh pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru secara *parsial* atau uji  $t$  dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,399$ . Dalam hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari angket yang sudah dibagikan kepada bapak dan ibu guru mengenai pengembangan karir menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Dalam hal ini disebabkan Kepuasan kerja karyawan akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses melalui individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana

untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karir adalah proses melalui organisasi, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang yang berbobot guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Jadi agar pengembangan karir berjalan dengan baik, maka harus diciptakan keselarasan antara perencanaan karir yang dilakukan oleh pegawai dengan manajemen karir yang diterapkan oleh organisasi.

Kepuasan kerja berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima guru atas pekerjaan yang diberikan oleh yayasan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan guru dapat dirumuskan dengan baik, maka guru akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Pengembangan karir sangat membantu guru dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja dan menciptakan kepuasan kerja.

Teori pengembangan karir terkait dengan kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Pramita mengungkapkan bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. dan selanjutnya akan berdampak pada kepuasan kerja guru.<sup>80</sup>

Pada variabel pengembangan karir guru dari hasil penelitian yang dikumpulkan dari 94 responden secara kuantitatif, Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel pengembangan karir guru yang memiliki kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 12,8%

---

<sup>80</sup> Pramita, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2005, hal 56

dengan jumlah 12 responden, kategori tinggi 87,2% dengan jumlah 82 responden. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SIT Izzudin Palembang termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Siti Khuzaimah dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, mendapatkan hasil analisis yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkat pengembangan karir yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru semakin meningkat.<sup>81</sup>

Hasil penelitian yang sama juga diteliti oleh Dimas Surya Mandala dengan judul skripsi Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan, dengan hasil penelitian Variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (3,755) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,39879) artinya jika variabel pengembangan karir ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan akan meningkat sebesar 0,427.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Siti Khuzaimah, *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*, Pekanbaru : Universitas Riau, 2017

<sup>82</sup> Dimas Surya Mandala, *Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan*, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2016, hal 70

Firman Allah SWT yang menjelaskan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru adalah surah Al-Hasyr ayat 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Hubungan ayat tersebut dengan penelitian ini adalah bahwa dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga guru mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Dalam bekerja, guru telah bersungguh-sungguh dan focus dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu sekolah juga harus memberikan timbal balik atas apa yang telah dilakukan oleh guru terhadap sekolah dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan pegawai yaitu pengembangan karir pegawai. maka dampak yang terjadi adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut.

### C. Pengaruh Kesejahteraan dan Pengembangan Karir Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru memiliki peranan penting untuk mencapai keberhasilan seorang guru dalam menjalankan profesinya. Namun, kepuasan kerja yang dirasakan setiap guru berbeda-beda maka dari itu sekolah harus bisa memberikan kesejahteraan dan pengembangan karir yang adil bagi semua guru agar tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang.

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dipaparkan di bahasan sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap tingkat kesejahteraan guru dan pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Izzudin Palembang dengan signifikansi sebesar  $F_{hitung}$  sebesar  $17,033 > F_{tabel} 3,10$ , dan nilai signifikannya  $(0,000) < (0,05)$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Kepuasan kerja guru dalam penelitian ini merujuk pada banyak aspek dan kondisi yang dinilai dari seberapa puas guru tersebut pada pekerjaannya. seperti imbalan yang diterima karyawan atas usaha dan produktivitas yang telah dilakukan, selain itu juga berperan sebagai alat pemuas kebutuhan, kebutuhan, fisik, simbol status, maupun menciptakan rasa aman. Dengan demikian sistem penggajian yang dipersepsikan adil dan adikuat akan menimbulkan kepuasan kerja. begitu pula dengan Kesempatan untuk dipromosikan akan menimbulkan kepuasan kerja sebab berkaitan dengan kenaikan gaji, pengakuan, perasaan dihargai dan simbol status. Adanya pengakuan juga dapat menimbulkan kepuasan kerja, terutama bagi karyawan bawah, sebab kebutuhan untuk merasa dihargai akan terpenuhi sebagaimana halnya dengan kebutuhan harga diri, dan konsep diri. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga akan menimbulkan kepuasan kerja, sebab kondisi lingkungan yang baik akan mendukung penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya, tidak adanya pengalaman kerja bagi pemula, membuat pekerjaan menjadi menantang serta memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalaman, namun semakin berpengalaman seseorang maka pekerjaannya semakin kurang menantang sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Semakin tinggi tingkat jabatan semakin tinggi kepuasan kerja

hal ini disebabkan karena semakin tinggi tingkat jabatan semakin baik kondisi lingkungan, terpenuhi kebutuhan-kebutuhan.

Pada variabel kepuasan kerja guru dari hasil penelitian yang dikumpulkan dari 94 responden secara kuantitatif, Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja guru yang memiliki kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 29,8% dengan jumlah 28 responden, kategori tinggi 70,2% dengan jumlah 66 responden. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SIT Izzudin Palembang termasuk dalam kategori tinggi

Dirasakannya kepuasan kerja oleh guru adalah dampak dari terpenuhinya kesejahteraan guru baik secara material maupun non material. dalam penelitian ini kesejahteraan guru yang di maksud adalah berupa gaji yang cukup, adanya tunjangan kesehatan dan pekerjaan, penyediaan fasilitas sekolah, adanya kenaikan pangkat, adanya pengembangan karir, serta suasana kerja yang nyaman. sehingga hubungan yang dijalin antar guru maupun guru dan siswa dapat terjalin dengan baik. jika kesejahteraan guru baik maka kepuasan kerja yang dirasakan guru akan semakin meningkat.

Pengaruh kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru dalam penelitian ini sesuai dengan Hal ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge<sup>83</sup> yang mengatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman dilingkungan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifikasi pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, kebertarian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk

---

<sup>83</sup> Robbins, P Stephen., Judge, A Timothy, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)

menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan. Faktor lain yang menarik di SIT Izzudin Palembang yaitu kepala sekolah dipimpin oleh seorang guru perempuan, dan guru-guru disana pun didominasi oleh perempuan, dengan demikian kepemimpinan perempuan disini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru-guru di SIT Izzudin Palembang dikarenakan dengan kepemimpinan perempuan lebih merangkul sesama dengan saling memotivasi dan saling mengingatkan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hendra Hadiwidjaya dengan judul pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening studi kasus pada PT Smartfren Telecom Palembang. berdasarkan hasil penelitiannya terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya jika Insentif dan Kinerja meningkat lebih baik, maka Kepuasan Kerja pada PT. Smartfren Telecom Palembang akan semakin meningkat. Secara statistik, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.22, sedangkan Pengembangan Karir hanya sebesar 0.16, artinya Insentif mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja daripada Pengembangan Karir.<sup>84</sup> Kesejahteraan dan pengembangan karir sama-sama mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. jika kesejahteraan guru sudah baik dan diikuti oleh pengembangan karir yang baik pula, maka kualitas kerja guru akan meningkat yang berdampak pada kepuasan kerja guru.

---

<sup>84</sup> Hendra Hadiwidjaya, *pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening studi kasus pada PT Smartfren Telecom Palembang*, Palembang: Politeknik Palcomtech, 2015

Hasil penelitian yang sama juga diteliti oleh Muhammad Erdhiansyah dengan judul skripsi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa diketahui nilai Fhitung sebesar  $23.791 > F_{tabel}$  sebesar 3.26 dengan signifikansi probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompensasi Dan Pengembangan Karir) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Kepuasan kerja Karyawan) pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.<sup>85</sup>

Firman Allah SWT yang menjelaskan tentang pengaruh kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru adalah dalam Q.S Al-Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu bentuk pengabdian kepala allah semata-mata. Oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Kesimpulan dari ayat diatas bahwa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketakutan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh

<sup>85</sup> Muhammad Erdhiansyah, *pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*, Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2019.



orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bias bermanfaat buat orang lain. Hubungan ayat diatas dengan penelitian ini adalah bahwa seorang guru mendapatkan kesejahteraan tersebut harus dibarengi dengan motivasi, kinerja dan pengembangan karir dalam bekerja, untuk mendapatkan kepuasan kerja guru juga harus memiliki kesejahteraan dan pengembangan karir yang baik pula. Maka Allah SWT memberikan balasan terhadap apa yang telah guru tersebut kerjakan dalam profesinya.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji tentang tingkat kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang. Hasil penelitian di lapangan dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang berdasarkan nilai  $t$  hitung 1,122 >  $t$  tabel 1,98638, nilai Sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,003 < 0,05$ , dan tidak adanya pengaruh pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru secara *parsial* atau uji  $t$  dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,130.
2. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang berdasarkan Diketahui nilai  $t$  hitung 3,021 >  $t$  tabel 1,98638, nilai Sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,003 < 0,05$ , dan adanya pengaruh pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru secara *parsial* atau uji  $t$  dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,399.
3. Terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru di SIT Izzudin Palembang berdasarkan nilai sebesar  $F_{hitung}$  sebesar 17,033 >  $F_{tabel}$  3,10, dan nilai signifikannya  $(0,000 < (0,05)$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Kesejahteraan Guru ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Semakin tinggi tingkat kesejahteraan guru dan pengembangan karir maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, selanjutnya diajukan saran-saran dari peneliti

1. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru
2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Kementerian Agama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementerian Agama dalam rangka meningkatkan kesejahteraan guru sehingga akan memberikan efek positif dan bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan guru, pengembangan karir serta kepuasan kerja guru.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala Sekolah agar terus memenuhi kesejahteraan baik secara material maupun non material dan pelatihan pengembangan karir untuk guru-guru yang ingin mengembangkan skill mengajar dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga kepuasan kerja di Madrasah yang dipimpinnya meningkat

- c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja agar pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan peningkatan lebih jauh dan mendalam lagi tentang tingkat kesejahteraan guru dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru, misalnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat diketahui secara lebih cermat dan mendalam tentang faktor penentu dari kepuasan kerja guru. Dan untuk mendekati kuantitatif, pengukuran variabel secara substantive, bukan didasarkan pada persepsi atas suatu kondisi, perlu dikembangkan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Fahrudin. 2012. *Pengantar kesejahteraan sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah. 2012. *Analisa Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, September 2012, Hal 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126153
- Akhyak. 2005. *Profil Pendidikan Sukses*. Surabaya : Elkaf.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja, Penerbit, , Jakarta*. PT. RinekaCipta.
- Ardana, I Komang. Mujiati, Ni Wayan , Mudiarta Utama I Wayan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, HM. 2000. *Kapita Selekta Pendidikan( Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arisestana, Ita. 2016. *Pengaruh pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Jepara Indah Jepara*. Jepara : Universitas Maranatha.
- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Bintarto. 1989. *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema.
- Dokumentasi dan wawancara tentang Latar belakang berdirinya SD IT Izzuddin Palembang, tanggal 17 Februari 2020.
- Dimas Surya Mandala. 2016. *Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

- Erdhiansyah, Muhammad. 2019. *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Cet. V.
- Gibson, L James., Ivancevich, M John & Donnelly, H James jr. 1995. *Organisasi, Edisi kedelapan, Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadiwidjaya, Hendra. 2015. *Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening studi kasus pada PT Smartfren Telecom Palembang*. Palembang: Politeknik Palcomtech.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Perilaku dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan ,S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Azhar. 2012. *Metodologi Penelitian & Analisis Data*. Yogyakarta: Insyira.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khuzaimah, Siti. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, Pekanbaru : Universitas Riau*.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lailatus Zuhriyah. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya”* (Skripsi— Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya).

- Luthans F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Madura, J. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo,
- Melayu, Hasibuan SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Cet.-2 Edisi Revisi.
- Moh usman, Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, edisi ke-2.
- Murtoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nerit Dhita Ferawati. 2016. *Pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nur Yati. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang”* (Skripsi—Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Pramita. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prasetyo Bambang, Lina Miftahul. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P Stephen., Judge, A Timothy. 2001. *Perilaku Organisasi/Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta :Indeks.
- Roosje Kalang. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara”*

- , Sulawesi Utara, Jurnal LPPM bidang EkoSosBudKum Vol 2 Nomor 1 Tahun
- Sanapiah, Faisal. 2007. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soetjipto, Raflis. 2004. *Kosasi, Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sultan Pacsyindra. 2013. *Model Pengembangan Karier dalam Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group Tbk))* (Skripsi—Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang).
- Sunyoto, Danang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat, cetakan I.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada media Grup.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Moh Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, edisi ke-2.
- Vendriana Lisdiani. 2007. *Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening*



*(studi kasus pada Hotel Grasia Semarang. Semarang. Journal Of Social and Political Science.*

Wahyuni, Reni Zetriuslita. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru*, Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Edisi 1 Tahun ke-1.  
2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.



**L**

**A**

**M**

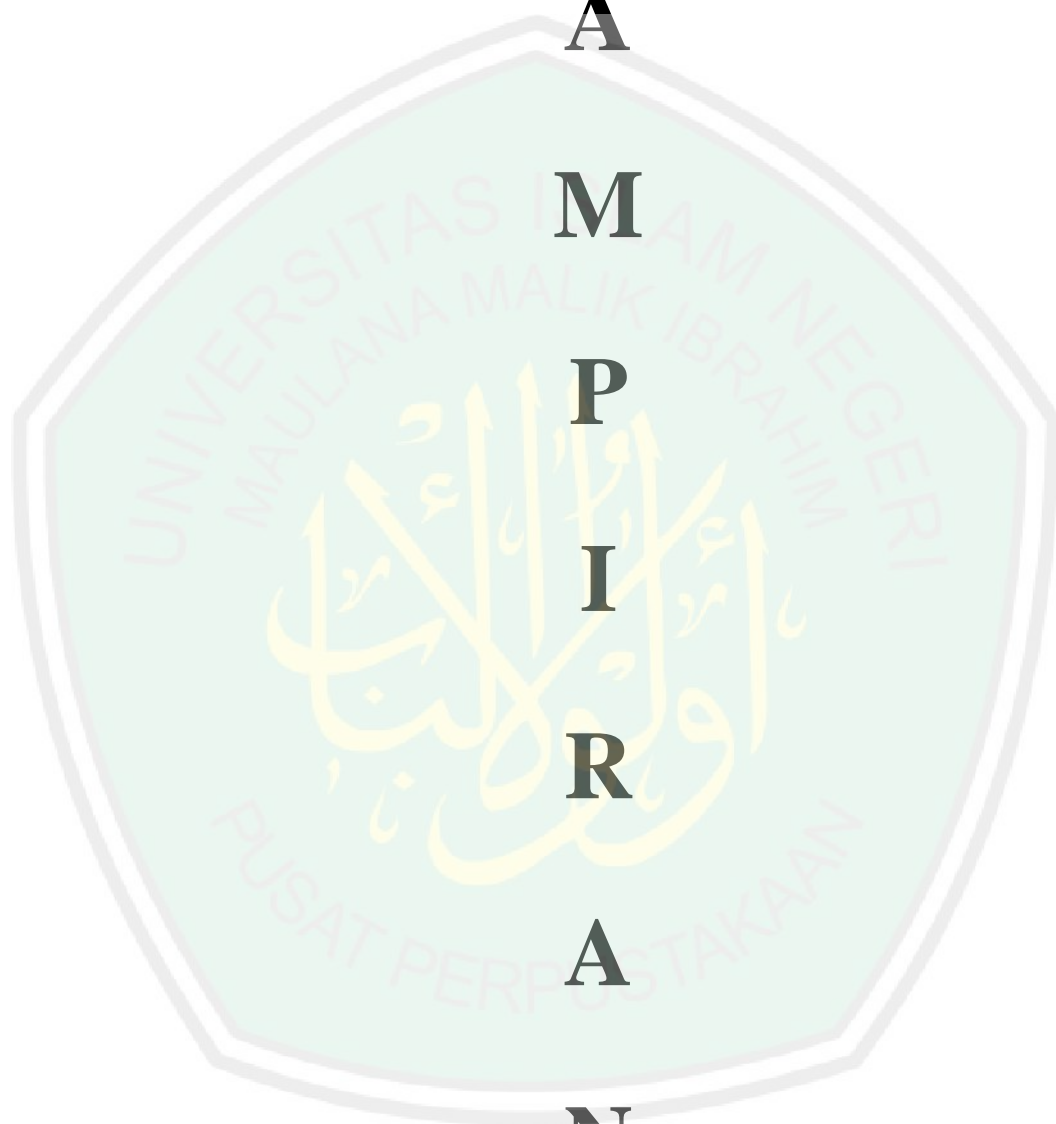
**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

### *Identitas Responden*

( responden tidak perlu menulis nama )

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Nama Sekolah :
4. Bidang Studi/guru kelas :
5. Lama masa kerja :
6. Pendidikan terakhir :

### A. KUISIONER PENELITIAN KESEJAHTERAAN GURU ( X<sub>1</sub> )

#### PETUNJUK PENGISIAN :

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda centang (√) pada bobot nilai alternative jawaban yang paling merefleksikan persepsi Ibu/bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen kesejahteraan guru disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pertanyaan positif dan 4 pertanyaan negative

#### Pertanyaan positif :

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

#### Pertanyaan Negatif :

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4

### 1. Pertanyaan tentang kesejahteraan guru

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1

1	Apakah saudara merasa puas dengan penghasilan/ gaji yang saudara terima ?				
2	Apakah gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga saudara ?				
3	Apakah saudara mendapatkan tunjangan / insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku ?				
4	Apakah saudara setuju dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan)?				
5	Apakah saudara setuju dengan adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan?				
6	Apakah saudara setuju dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi kerja dan hasil kerja?				
7	Apakah saudara mendapatkan jaminan kerja seperti jaminan kesehatan, jaminan kerja, dan jaminan keamanan dalam bekerja ?				

2. Pertanyaan tentang pengembangan karir

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Apakah lingkungan kerja dan lingkungan fisik Lembaga yang baik mendukung peningkatan prestasi kerja saudara ?				
2	Apakah hubungan harmonis antar sesama rekan kerja dan pimpinan mendukung peningkatan prestasi saudara ?				
3	Apakah prinsip-prinsip pelatihan yang telah ditetapkan sudah efektif ?				
4	Apakah metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan yang saudara butuhkan?				

5	Apakah saudara mempunyai kemahiran dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan?				
6	Apakah pengalaman kerja yang saudara miliki membantu saudara mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja?				
7	Apakah saudara selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar ?				

### 3. Pertanyaan tentang kepuasan kerja guru

NO	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1	Apakah gaji yang saudara terima sesuai dengan harapan dan kompetensi yang anda miliki ?				
2	Apakah gaji yang saudara terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saudara ?				
3	Apakah saudara setuju dengan penilaian promosi berdasarkan dengan prestasi dan hasil kinerja?				
4	Apakah saudara setuju dengan tanggung jawab pekerjaan saudara saat ini ?				
5	Apakah pekerjaan saudara saat ini sesuai dengan harapan dan kemampuan saudara?				
6	Apakah pekerjaan saudara saat ini sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja saudara ?				
7	Apakah saudara setuju dengan tingkat kemajuan karir guru disekolah?				

**UJI VALIDITAS**  
**KESEJAHTERAAN GURU**

**Correlations**

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	skor_total
Pearson Correlation	1	.772**	.382	.205	.198	.242	.094	.610
item_1 Sig. (2-tailed)		.000	.096	.387	.403	.303	.694	.004
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.772**	1	.448*	.448*	.267	.341	.205	.719
item_2 Sig. (2-tailed)	.000		.048	.048	.255	.141	.385	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.382	.448*	1	.780**	.584**	.171	.284	.730
item_3 Sig. (2-tailed)	.096	.048		.000	.007	.471	.224	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.205	.448*	.780**	1	.584**	.385	.495*	.771
item_4 Sig. (2-tailed)	.387	.048	.000		.007	.094	.026	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.198	.267	.584**	.584**	1	.660**	.487*	.758
item_5 Sig. (2-tailed)	.403	.255	.007	.007		.002	.029	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.242	.341	.171	.385	.660**	1	.739**	.710
item_6 Sig. (2-tailed)	.303	.141	.471	.094	.002		.000	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.094	.205	.284	.495*	.487*	.739**	1	.652
item_7 Sig. (2-tailed)	.694	.385	.224	.026	.029	.000		.002
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.610**	.719**	.730**	.771**	.758**	.710**	.652**	1
skor_t Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
otal N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## UJI RELIABILITAS KESEJAHTERAAN GURU

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	7

## UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR

**Correlations**

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	skor_total
Pearson Correlation	1	.594**	.087	.149	.000	.120	.784**	.524*
item_1 Sig. (2-tailed)		.006	.714	.529	1.000	.614	.000	.018
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.594**	1	.422	.247	.268	.258	.798**	.719**
item_2 Sig. (2-tailed)	.006		.064	.293	.253	.272	.000	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.087	.422	1	.764**	.553*	.518*	.411	.791**
item_3 Sig. (2-tailed)	.714	.064		.000	.012	.019	.072	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.149	.247	.764**	1	.473*	.467*	.410	.748**
item_4 Sig. (2-tailed)	.529	.293	.000		.035	.038	.072	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.000	.268	.553*	.473*	1	.760**	.310	.663**
item_5 Sig. (2-tailed)	1.000	.253	.012	.035		.000	.183	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.120	.258	.518*	.467*	.760**	1	.251	.686**
item_6 Sig. (2-tailed)	.614	.272	.019	.038	.000		.285	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.784**	.798**	.411	.410	.310	.251	1	.785**
item_7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.072	.072	.183	.285		.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.524*	.719**	.791**	.748**	.663**	.686**	.785**	1
skor_t Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.001	.001	.000	
otal								
N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## UJI RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	7

## UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA GURU

**Correlations**

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.553*	.239	-.042	-.034	.192	.239	.525*
	Sig. (2-tailed)		.011	.310	.860	.888	.418	.310	.018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
item_2	Pearson Correlation	.553*	1	.210	.210	.167	.302	.210	.601**
	Sig. (2-tailed)	.011		.374	.374	.482	.196	.374	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
item_3	Pearson Correlation	.239	.210	1	.216	.327	.239	.216	.509*
	Sig. (2-tailed)	.310	.374		.361	.160	.310	.361	.022
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
item_4	Pearson Correlation	-.042	.210	.216	1	.793**	.521*	.608**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.860	.374	.361		.000	.019	.004	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
item_5	Pearson Correlation	-.034	.167	.327	.793**	1	.637**	.793**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.888	.482	.160	.000		.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
item_6	Pearson Correlation	.192	.302	.239	.521*	.637**	1	.802**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.418	.196	.310	.019	.003		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
item_7	Pearson Correlation	.239	.210	.216	.608**	.793**	.802**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.310	.374	.361	.004	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
skor_total	Pearson Correlation	.525*	.601**	.509*	.662**	.738**	.799**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.005	.022	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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



## UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA GURU

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	7

## ANALISIS DESKRIPTIF

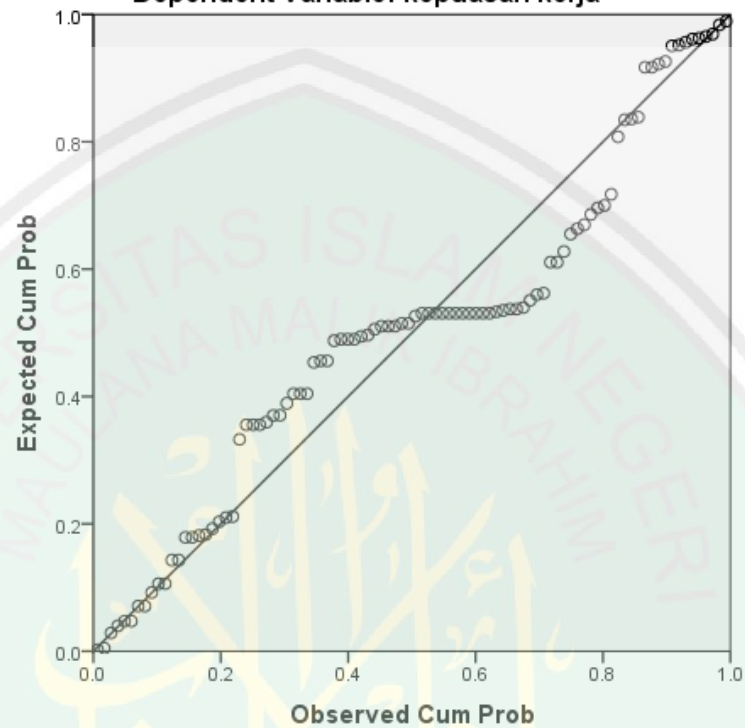
### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	94	1	4	2.91	.633
X1.2	94	1	4	2.85	.586
X1.3	94	1	4	3.15	.586
X1.4	94	2	4	3.13	.513
X1.5	94	2	4	3.34	.540
X1.6	94	2	4	3.28	.557
X1.7	94	2	4	3.50	.524
Total_X1	94	15	28	22.16	2.575
X2.1	94	2	4	3.30	.504
X2.2	94	3	4	3.53	.502
X2.3	94	2	4	3.06	.482
X2.4	94	2	4	2.91	.542
X2.5	94	2	4	2.99	.427
X2.6	94	1	4	3.16	.661
X2.7	94	2	4	3.12	.436
Total_X2	94	17	28	22.07	2.196
Y.1	94	1	4	2.80	.756
Y.2	94	1	4	2.66	.597
Y.3	94	3	4	3.14	.347
Y.4	94	1	4	3.11	.474
Y.5	94	2	4	3.01	.374
Y.6	94	2	4	3.04	.527
Y.7	94	2	4	3.18	.486
Total_Y	94	15	26	20.94	2.223
Valid N (listwise)	94				

## HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kepuasan kerja



## HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	18.691	2.588					
1	Kesejahteraan Guru	-.013	.100	-.015	-.126	.900	.817	1.224
	Pengembangan Karir	.114	.117	.113	.980	.330	.817	1.224

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.184	1.816		.652	.516
1 Kesejahteraan guru	-.108	.070	-.176	-1.546	.126
Pengembangan Karir	.124	.082	.173	1.519	.132

a. Dependent Variable: RES2

### HASIL UJI ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.113	2.005		4.545	.000
1 Kesejahteraan Guru	.130	.116	.149	1.122	.265
Pengembangan Karir	.399	.132	.402	3.021	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.256	2.00621

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kesejahteraan Guru

**UJI T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.113	2.005		4.545	.000
	Kesejahteraan Guru	.130	.116	.149	1.122	.265
	Pengembangan Karir	.399	.132	.402	3.021	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**UJI F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.110	2	68.555	17.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	366.263	91	4.025		
	Total	503.372	93			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kesejahteraan Guru



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
 Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang  
[http:// fitk.uin-malang.ac.id](http://fitk.uin-malang.ac.id). email : [fitk@uin\\_malang.ac.id](mailto:fitk@uin_malang.ac.id)

Nomor : 67 /Un.03.1/TL.00.1/02/2020  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Penelitian

14 Februari 2020

Kepada  
 Yth. Kepala SD IT Izzudin Palembang  
 di  
 Palembang

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Ibnatissaniyah  
 NIM : 16170034  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
 Semester - Tahun Akademik : Genap - 2019/2020  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kesejahteraan dan Pengembangan Karir Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD IT Izzudin Palembang**  
 Lama Penelitian : **Februari 2020** sampai dengan **April 2020**  
 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dekan,

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd  
 NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan MPI
2. Arsip

**BIODATA MAHASISWA**

Nama : Ibnatissaniyah  
NIM : 16170036  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 12 Agustus 1998  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Tahun Masuk : 2016  
Alamat sesuai KTP : Jl. Kirangga Wirasantika No. 19-441, Palembang.  
Alamat Domisili : Jl. Joyoutomo V Blok F No.10A, Merjosari,  
Malang  
No. Hp : 083144200311



















