

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA GURU TIDAK TETAP DI SMA NEGERI KABUPATEN NGAWI)

Della Aprilliya¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Prima Utama Wardoyo Putro³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
dellaaprilliya199@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
karuniawatihasanah@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun
primautama28@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine how the effect of compensation and career development toward job satisfaction with work motivation as an intervening variable for non-permanent teachers at Public Senior High Schools in Ngawi Regency. This research is a quantitative with sampling technique using non-probability sampling with saturated sample method. Respondents in this study amounted to 104 people. The research instrument used a questionnaire via google form. Data analysis used instrument test, classical assumption test, hypothesis test, path analysis, and mediation sobel-test with the IBM SPSS 21 program. Based on the results of the (t) test, compensation has no effect towards job satisfaction of non-permanent teachers at Public Senior High Schools in Ngawi Regency with a t count < t table, while for career development and work motivation it had an effect toward job satisfaction with a t count > t table. The path analysis test shows that compensation has no effect towards job satisfaction through work motivation, while career development has an effect towards job satisfaction for non-permanent teachers at Public Senior High Schools in Ngawi Regency through work motivation. The results of the Sobel-test shows that work motivation can mediate the variables of compensation and career development towards the job satisfaction of non-permanent teachers at Public Senior High Schools in Ngawi Regency.

Keywords: *Compensation, Career Development, Motivation, and Job Satisfaction.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada guru tidak tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh. Responden pada penelitian ini berjumlah 104 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner via google form. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, *path analysis*, dan mediasi *sobel-test* dengan program IBM SPSS 21. Berdasarkan hasil uji (t), diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi dengan nilai t hitung < t table, sedangkan untuk pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung > t tabel. Pada uji *path analysis* memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi melalui motivasi kerja. Hasil uji *sobel-test* menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dapat memediasi variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Suatu organisasi perlu mengarahkan dan mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang maksimal. Dalam mengelola organisasi dalam lingkup sekolah, maka membutuhkan tenaga pendidik atau guru yang merupakan aset penting untuk tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan pada sekolah, peran guru tetap penting untuk mencapai tujuan kurikulum tersebut.

Dalam undang-undang no 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen tertulis, jika seorang guru merupakan tenaga pendidik yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan mengevaluasi peserta didik (Yuniar et al., 2016). Guru sendiri dibedakan menjadi 3 kelompok yaitu Guru Non Formal, Guru PNS dan Guru Non PNS. Guru non formal merupakan tenaga pendidik pada sekolah non formal seperti pada Tempat Penitipan Anak (TPA). Menurut (Azmi & Setyadi, 2019) untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari Guru PNS merupakan salah satu pilihan yang disukai masyarakat saat ini, dikarenakan tunjangan yang diperoleh Guru PNS dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) di Indonesia pada tahun 2021 mencapai 141.724 guru (<https://www.kemdikbud.go.id>). Guru Tidak Tetap (GTT) diberikan insentif berasal dari kemampuan sekolah atau yayasan tempatnya bekerja, rata-rata perhitungan gaji dihitung dari jam mengajar per bulan. Di wilayah Kabupaten Ngawi kompensasi guru tidak tetap berasal dari kemampuan sekolah, komite, dan rata-rata perhitungan gaji dihitung dari jam mengajar per bulan yang berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomer 14 Tahun 2021 tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur (Kognisi et al., 2021).

Dari banyaknya wilayah di Indonesia, Kabupaten Ngawi merupakan salah satu daerah yang memiliki Guru Tidak Tetap (GTT) sebagai tenaga pendikinya. Pada grafik dibawah, Guru Tidak Tetap yang berada di wilayah Kabupaten Ngawi sebanyak 369 guru, yang tersebar pada kecamatan Sine sebanyak 64 guru, kecamatan Ngrambe 11 guru, kecamatan Jogorogo 13 guru, kecamatan Kendal 31 guru, kecamatan Geneng 46 guru, kecamatan Kwadungan 10 guru, kecamatan Pangkur 1 guru, kecamatan Karangjati 23 guru, kecamatan Bringin 5 guru, kecamatan Padas 6 guru, kecamatan Ngawi 55 guru, kecamatan Paron 19 guru, kecamatan Kedunggalar 12 guru, kecamatan Pitu 4 guru, kecamatan Widodaren 30 guru, kecamatan Karanganyar 6 guru, kecamatan Gerih 10 guru, dan kecamatan Kasreman 11 guru.

Salah satu yang perlu diperhatikan lebih lanjut yaitu kesejahteraan pada Guru Tidak Tetap karena kompensasi di terima belum memiliki standart yang jelas di

setiap sekolah baik jumlah, besarnya, dan pendistribusiannya hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja Guru Tidak Tetap (Siahaan & Meilani, 2019). Ketidakpuasan yang dirasakan oleh Guru Tidak Tetap saat ini yaitu kompensasi yang diterima cenderung lebih kecil dibandingkan dengan kompensasi Guru PNS, hal ini akan berimbas juga pada pencapaian kepuasan kerjanya. Kepuasan yang dirasakan Guru Tidak Tetap dengan Guru PNS saat bekerja mungkin akan berbeda, jika kompensasi yang dirasa adil dan sebanding maka cenderung membuat guru lebih bersemangat dalam bekerja. (Kurniawati & Warsono, 2020) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian reward sebagai imbal balik seseorang dalam melakukan tugasnya, kompensasi merupakan insentif utama atas keahlian atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut (Pangesti, 2019) program kesejahteraan pegawai juga termasuk dalam kompensasi yang perlu diperhatikan untuk menunjang kepuasan pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan beberapa uraian mengenai penelitian terdahulu, maka sebagai penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi”.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.
6. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.
7. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kompensasi

(Ketut & Juli, 2013) mengutarakan bahwa sebuah kompensasi adalah suatu imbalan yang didapat seorang karyawan yang bekerja sebagai imbalan jasa yang diberikan selama bekerja yang dapat barang maupun uang. (Patiar & Wang, 2020) meyakini bahwa kompensasi merupakan semua penghargaan ekstrinsik berupa upah, bonus, dan tunjangan yang telah diterima seorang karyawan atas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan, pemberian kompensasi sangatlah penting guna meningkatkan keuntungan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa finansial yang berupa uang, seperti asuransi kesehatan dan cuti berbayar, atau non-finansial, seperti pengaturan kerja yang fleksibel dan program kesejahteraan untuk meningkatkan moral, kepuasan, dan komitmen seorang karyawan.

H₁: Diduga Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

H₄: Diduga Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

Pengembangan Karir

Menurut (Kurniawati & Warsono, 2020) pengembangan karir merupakan sikap organisasi terhadap seorang pegawainya bagi tercapainya rencana karirnya, dan di sponsori oleh manajer atau pihak lainnya. Setiap pegawai berhak dan mempunyai kewajiban agar dapat mencapai kesukseksan karirnya dengan baik. Karena karir dapat menjadi dukungan efektivitas individu dan organisasi dalam menggapai tujuan. Pengembangan karir sangat dinanti-nantikan oleh pegawai, karena dengan adanya pengembangan karir seperti ini mereka akan memperoleh hak-hak yang lebih baik dari sebelum-sebelumnya yang seorang pekerja peroleh. Seperti contohnya, memperoleh kenaikan gaji, perbaikan fasilitas, status sosial, memiliki perasaan bangga karena karirnya yang berkembang dan lainnya.

H₂: Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

H₅: Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hakim & Muhdi, 2019) Kepuasan kerja merupakan bentuk kesenangan yang dirasakan seseorang atas suatu pekerjaannya, dan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Jika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, maka akan melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal. Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang mencintai pekerjaannya (Spector, 1985).

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan wajib memerhatikan kepuasan kerja karyawannya karena akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan akan bekerja dengan semangat dan bersungguh-sungguh sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal baik yang memotivasi sebagai pendorong atau penggerak untuk menjadi semangat dalam bekerja (Gunawan et al., 2016). Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengetahui niat seseorang untuk mencapai suatu hal tertentu. Pemberian motivasi yang tepat dapat mendorong semangat seseorang untuk bekerja secara maksimal. (Buhler, 2004) mengemukakan pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya yaitu proses menentukan seberapa banyak usaha yang akan dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi dapat diartikan dorongan untuk mencapai sesuatu, maka dari itu pegawai perlu mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuannya.

H₃: Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

H₆: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karir Melalui Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

H₇: Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karir Melalui Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memungkinkan membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2014: 9). Objek dalam penelitian ini adalah guru tidak tetap di SMA Negeri Ngawi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tidak tetap di SMA Negeri Ngawi berjumlah 113 guru. Kemudian menentukan sampel, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015: 81).

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode non probability sampling atau non random sample dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data di SMA Negeri Ngawi menggunakan kuesioner yang di sebar kepada para responden berbasis google form. Responden menjawab pernyataan-pernyataan yang ada pada kuisisioner berbasis google form yang menggunakan skala likert. Hasil kuisisioner yang di isi responden kemudian akan diolah dan dianalisis. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau path analysis dengan menggunakan program SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data Variabel Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas Kompensasi

Dari hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 21 diperoleh r_{hitung} untuk variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X1_1	0,808	0,1927	Valid
X1_2	0,831	0,1927	Valid
X1_3	0,639	0,1927	Valid
X1_4	0,632	0,1927	Valid
X1_5	0,512	0,1927	Valid
X1_6	0,809	0,1927	Valid
X1_7	0,750	0,1927	Valid
X1_8	0,478	0,1927	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika seluruh pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,1927 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan valid.

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 21 maka diperoleh r_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel Uji Validasi Variabel Pengembangan Karir

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X2_1	0,880	0,1927	Valid
X2_2	0,880	0,1927	Valid
X2_3	0,725	0,1927	Valid
X2_4	0,942	0,1927	Valid
X2_5	0,436	0,1927	Valid
X2_6	0,935	0,1927	Valid
X2_7	0,922	0,1927	Valid
X2_8	0,735	0,1927	Valid
X2_9	0,501	0,1927	Valid
X2_10	0,901	0,1927	Valid

Berdasarkan table diatas butir pernyataan 1 sampai 10 menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu 0,1927, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel motivasi menggunakan program IBM SPSS 21 diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel Validasi Variabel Motivasi

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
Z_1	0,577	0,1927	Valid
Z_2	0,607	0,1927	Valid
Z_3	0,369	0,1927	Valid
Z_4	0,816	0,1927	Valid
Z_5	0,550	0,1927	Valid
Z_6	0,804	0,1927	Valid
Z_7	0,750	0,1927	Valid
Z_8	0,750	0,1927	Valid

Pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan untuk variabel motivasi lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,1927), maka dari itu seluruh pernyataan yang digunakan valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja menggunakan IBM SPSS 21 diperoleh nilai r_{hitung} variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
Y 1	0,633	0,1927	Valid
Y 2	0,616	0,1927	Valid
Y 3	0,743	0,1927	Valid
Y 4	0,750	0,1927	Valid
Y 5	0,592	0,1927	Valid
Y 6	0,759	0,1927	Valid
Y 7	0,757	0,1927	Valid
Y 8	0,752	0,1927	Valid

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa pernyataan 1 sampai 8 menunjukan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada 0,1927 nilai r_{tabel} , maka dapat dikatakan jika semua pernyataan variabel kepuasan kerja valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung tingginya nilai *Cronbah's Alpha* instrument dari setiap variabel yang diuji.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,840	0,7	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,936	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,806	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,853	0,7	Reliabel

Pada tabel diatas hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 sesuai dengan persyaratan uji. Uji reabilitas dikatakan reliabel apabila hasil dari uji ini memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,7. Dengan demikian kuesioner penelitian dapat dinyatakan reliabel dan sesuai dengan syarat uji.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan ketentuan residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05.

Adapun hasil uji normalitas dari data reponden dalam tabel sebagai berikut:

Uji Kolmogrov Smirnov Terhadap Motivasi Kerja

One Sample Kolmogorov Smirnov Test	
Asymp Sig. (2-tailed)	0,572

Uji Kolmogrov Smirnov Terhadap Kepuasan Kerja

One Sample Kolmogorov Smirnov Test	
Asymp Sig. (2-tailed)	0,765

Dari hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov pada kedua tabel di atas, diperoleh nilai sig terhadap motivasi kerja yaitu $0,572 > 0,05$ dan nilai sig terhadap kepuasan kerja yaitu $0,765 > 0,05$ yang artinya data tersebut berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data mengenai kompensasi, pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja yang disampaikan kepada responden penelitian terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel independent (bebas). Uji multikolonieritas dapat ditunjukkan dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Model regresi yang baik, tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent (bebas).

Tabel Uji Multikolonieritas Variabel Bebas Terhadap Motivasi

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Kompensasi	0,994	1,006
Pengembangan Karir	0,994	1,006

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel kompensasi (0,994) dan variabel pengembangan karir (0,994) lebih dari 0,10. Sedangkan nilai variance inflation factor (VIF) variabel kompensasi (1,006) dan variabel pengembangan karir (1,006) kurang dari 10. Sesuai dengan ketentuan model regresi yang baik, bahwa besaran nilai Tolerance $> 0,10$ atau 10% dan besaran nilai VIF < 10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel Uji Multikolonieritas Variabel Bebas Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Kompensasi	0,992	1,008
Pengembangan Karir	0,945	1,058

Tabel diatas menunjuk nilai tolerance dari variabel kompensasi (0,992) dan variabel pengembangan karir (0,945) lebih dari 0,10. Sedangkan nilai variance inflation factor (VIF) variabel kompensasi (1,008) dan variabel pengembangan karir (1,058) kurang dari 10. Dengan ketentuan model regresi yang baik, bahwa

besaran nilai Tolerance $> 0,10$ atau 10% dan besaran nilai VIF < 10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada uji t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 model regresi linier. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat autokorelasi. Jika nilai sig $< 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi.

1) Variabel Bebas Terhadap Motivasi Kerja

Runs Test	
Asymp Sig. (2-tailed)	0,145

Tabel diatas menunjukkan nilai Sig yaitu 0,145 maka dapat dikatakan $0,145 > 0,05$ sehingga residual terjadi secara random atau tidak autokorelasi antar residual.

2) Variabel Bebas Terhadap Kepuasan Kerja

Runs Test	
Asymp Sig. (2-tailed)	1,000

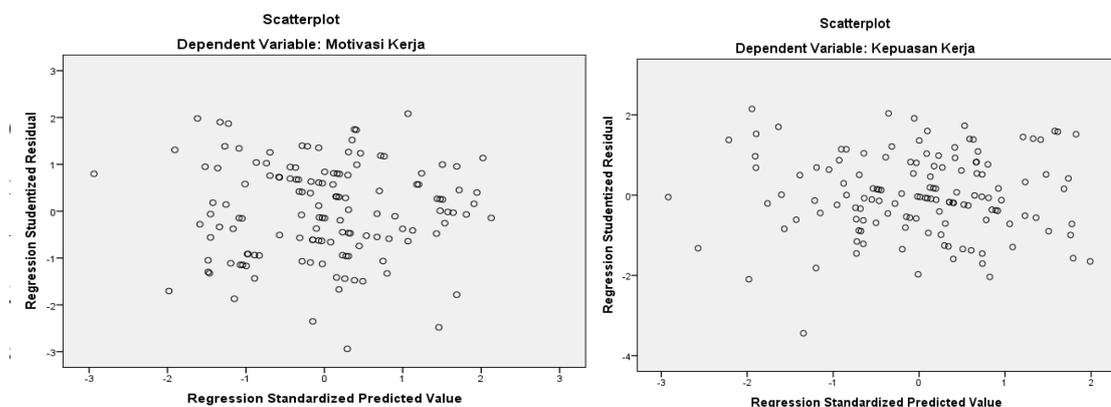
Pada tabel diatas menunjukkan nilai Sig yaitu 1,000 dan dapat disimpulkan $1,000 > 0,05$ sehingga residual terjadi secara random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dapat ditinjau dengan grafik Scatterplot dengan dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, lebar, lalu menyempit). Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik pada sumbu Y yang berada diatas dan dibawah nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menggunakan program IBM SPSS 21 adalah sebagai berikut :



Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018) kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05). Untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 104 responden. Nilai t_{tabel} untuk $df = n - 2 = 102$ adalah sebesar $\pm 1,984$. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji t

<u>Variabel</u>	<u>Nilai Alpha Hitung</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Kompensasi (X_1)</u>	0,840	0,7	<u>Reliabel</u>
<u>Pengembangan Karir (X_2)</u>	0,936	0,7	<u>Reliabel</u>
<u>Motivasi Kerja (Z)</u>	0,806	0,7	<u>Reliabel</u>
<u>Kepuasan Kerja (Y)</u>	0,853	0,7	<u>Reliabel</u>

Dari tabel 4.17 berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari variable X_1 (Kompensasi) adalah $0,938 < t_{table}$ 1,983, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap. Adapun t hitung dari variable X_2 (Pengembangan Karir) adalah $2,866 > t_{table}$ 1,983, menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap. Pada variabel Z (Motivasi Kerja) menghasilkan t hitung $2,373 > t_{table}$ 1,983, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis ini dapat menghasilkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung berasal dari koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan kausal antar variabel independent terhadap variabel dependen. Setiap variabel dependen memiliki panah yang menunjuk ke setiap variabel, yang membantu menjelaskan jumlah variance yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel (unexplained variance). e_1 menunjukkan jumlah variance variabel motivasi kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir, besarnya nilai $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$. Sedangkan e_2 menunjukkan variance variabel kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karir dan motivasi kerja, nilai $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$.

Berikut adalah hasil analisis jalur:

Tabel Hasil Persamaan Regresi 1

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,840	0,7	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,936	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,806	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,853	0,7	Reliabel

Dapat dilihat bahwa nilai path (jalur) berpengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu -0,035 dan nilai sig 0,612 lebih dari 0,05 dapat diartikan ada tidak pengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh langsung dengan nilai path (jalur) yaitu 0,169. Variabel pengembangan karir bernilai 0,169 (positif) dan memiliki nilai signifikan 0,010 kurang dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel Hasil Persamaan Regresi 2

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,840	0,7	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,936	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,806	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,853	0,7	Reliabel

Pada table diatas menunjukkan bahwa nilai path berpengaruh langsung dengan kepuasan kerja dengan variabel yaitu kompensasi (0,062) dan nilai sig 0,350 lebih dari 0,05 dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kepuasan, pengembangan karir (0,059) dengan nilai sig 0,005 < 0,05 dan motivasi kerja (0,077) dengan nilai sig 0,019 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$(p_{X_1Z}) \times (p_{ZY}) = (-0,043) \times 0,198 = -0,008$$

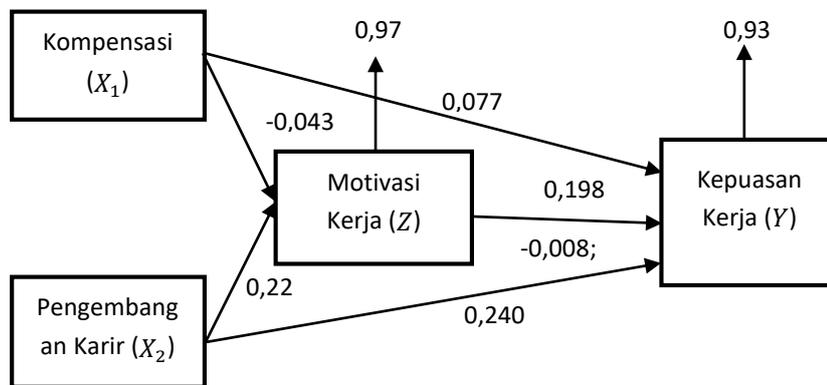
Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,008 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$(p_{X_2Z}) \times (p_{ZY}) = 0,223 \times 0,198 = 0,044$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,044, nilai tersebut terbilang kecil namun positif dan dapat dikatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Tabel Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
pX_1Z	-0,043	-0,043	
pX_2Z	0,223	0,223	
pX_1Y	0,077	0,077	
pX_2Y	0,240	0,240	
pZY	0,198	0,198	
$pX_1Z \times pZY$			$-0,043 \times 0,198$ = -0,008
$pX_2Z \times pZY$			$0,223 \times 0,198$ = 0,044
e^1 $\sqrt{(1 - 0,050)}$	0,974		
e^2 $\sqrt{(1 - 0,126)}$	0,934		



4. Uji Koefisien Determinasi

a. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Regresi 1

Tabel Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Regresi 1

Model Summary	
R	0,224
R Square	0,050

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi besarnya $R = 0,224$ dan nilai $R \text{ Square} = 0,050$ atau 5% yang berarti motivasi kerja pada guru tidak tetap SMAN di Kabupaten Ngawi dapat dijelaskan dari variabel kompensasi dan variabel pengembangan karir. Sedangkan 95% dapat dijelaskan dari faktor lain diluar model.

b. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Regresi 2

Tabel Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Regresi 2

Model Summary	
R	0,354
R Square	0,126

Tabel diatas menghasilkan nilai R sebesar 0,354 dan nilai R Square sebesar 0,126 atau 12,6% yang berarti kepuasan kerja guru tidak tetap SMAN di Kabupaten Ngawi dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, variabel pengembangan karir, dan variabel motivasi. Sedangkan 87,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

5. Uji Sobel Test

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

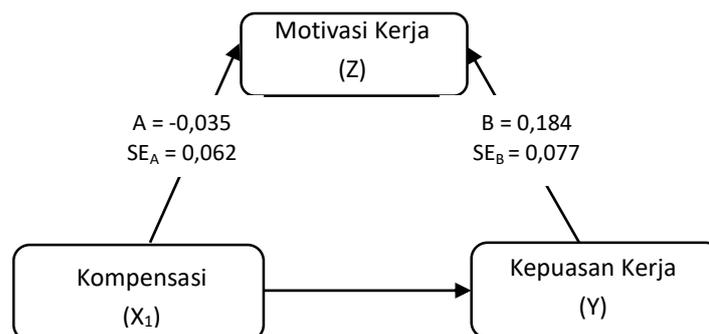
Hasil perhitungan yang menjelaskan pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung berdasarkan analisis jalur, sebagai berikut:

Pengaruh langsung (PX_1Y) = 0,077

Pengaruh Tidak Langsung ($PX_1Z \times PZY$) = $-0,043 \times 0,198$
= -0,008

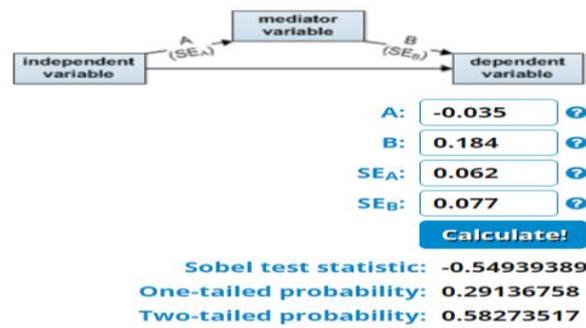
Total Pengaruh = $0,077 + (-0,008)$ = 0,069

Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan hasil pengaruh tidak langsung sebesar -0,008. Sedangkan total pengaruh adalah 0,069. Selain dari penghitungan secara manual, terdapat uji *sobel-test* yang digunakan untuk mengetahui peran variabel *performance orientation*. Berikut adalah kerangka dari uji *sobel-test*



Gambar 4. 2 Kerangka Uji Sobel Test Intervening 1

Uji *Sobel-test* juga dilakukan melalui test *online* pada situs www.danielsoper.com. Dengan hasil, sebagai berikut :



Gambar Hasil Sobel-test Struktural 1

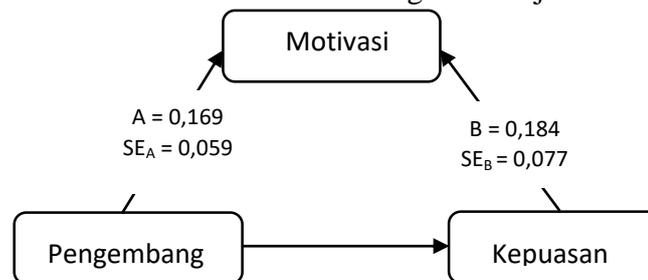
Berdasarkan gambar 4.7, dapat diketahui jika hasil test online Sobel-test menunjukkan nilai t_{hitung} (-0,549) < t_{tabel} (1,983) dengan tingkat signifikansi 0,582 > 0,05. Dapat disimpulkan, menurut syarat *Sobel-test* bahwa variabel Motivasi Kerja tidak dapat memediasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Hasil perhitungan yang menjelaskan pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung berdasarkan analisis jalur, sebagai berikut:

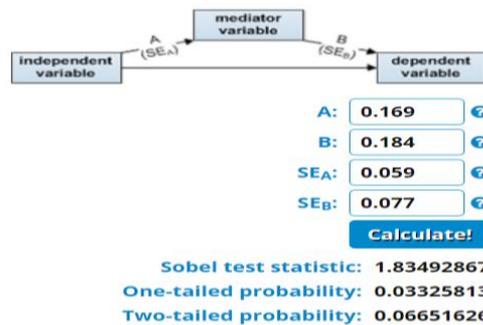
$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung (PX}_2\text{Y)} &= 0,240 \\
 \text{Pengaruh Tidak Langsung (PX}_2\text{Z x PZY)} &= 0,223 \times 0,198 = 0,044 \\
 \text{Total Pengaruh} &= 0,240 + 0,044 = 0,284
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan ntersebut, didapatkan hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,044. Sedangkan total pengaruh adalah 0,284. Selain dari penghitungan secara manual, terdapat uji *sobel-test* yang digunakan untuk mengetahui peran variabel *performance orientation*. Berikut adalah kerangka dari uji *sobel-test*:



Gambar 4. 3 Kerangka Uji Sobel Test Intervening 2

Uji *Sobel-test* juga dilakukan melalui test *online* pada situs www.danielsoper.com. Berikut hasil dari uji *Sobel-test*:



Gambar 4. 4 Hasil Sobel-test Struktural 2

Berdasarkan gambar 4.6, dapat diketahui jika hasil test online Sobel-test menunjukkan nilai t_{hitung} (1,834) < t_{tabel} (1,983) dengan tingkat signifikansi 0,066 > 0,05. Dapat disimpulkan, menurut syarat *Sobel-test* bahwa pengaruh variabel motivasi tidak begitu memiliki pengaruh yang besar untuk memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang kompensasi, pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja pada guru tidak tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi. (2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi. (4) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi. (5) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi. (6) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi. (7) Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Kabupaten Ngawi.

Saran

Dengan kesimpulan diatas dapat, maka dalam penelitian ini dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut: (1) Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan dari sudut pandang guru tidak tetap yang mempengaruhi kompensasi, pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Penelitian

selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan populasi yang berbeda, objek yang berbeda, dan periode waktu yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan teknik analisis yang berbeda dari penelitian sebelumnya. (2) Perlu diperhatikan mengenai hal-hal penting yang memotivasi kepuasan guru tidak tetap, agar kesejahteraan guru tidak tetap lebih meningkat. Peningkatan aspek ini juga penting demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih mudah dan lebih baik nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, F. (2018). Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Smk Negeri 13 Malang Jawa Timur) Fathurrahman Alfa Pendidikan Yang Berkualitas Merupakan Pondasi Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Yang Sesuai Dengan Perkembang. 3(September), 126–139.
- Azmi, F., & Setyadi, D. I. (2019). Perancangan Motion Graphic Sebagai Upaya Pengenalan Profesi Bidang Teknologi Maritim Ftk Its Untuk Siswa Sma. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 7(2), 223–228. <https://doi.org/10.12962/J23373520.V7i2.37022>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V18i1.139>.
- Baroroh, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang) Atik. *Journal Ilmu Manajemen*, 65–80.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (A. Tejkusumo (Ed.); Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Machasin, M., & Fitri, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadapkepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 870–883.

- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Kartikaningrum, I., & Nugraheni, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sd Negeri Di Kabupaten Temanggung). 9, 1–9.
- Kepulauan, P. D. A. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. 1, 233–242.
- Kerja, K., Pt, K., Persero, I., & Kunci, K. (2017). Simple Random Sampling . September, 703–717.
- Ketut, N., & Juli, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. 1585–1594.