

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK 2 MEI BANDAR LAMPUNG

Hendri Dunan¹; Ria Sulistiani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung^{1,2}
Email : hendri.dunan@ubl.ac.id¹; ria.22011161@student.ubl.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru yang berjumlah 48 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, serta secara simultan pengembangan karier dan kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengembangan karier yang optimal dan pemberian kompensasi yang adil merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci : Pengembangan Karier; Kompensasi; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study was conducted to examine the influence of career development and compensation on the level of teachers' job satisfaction at SMK 2 Mei Bandar Lampung using a quantitative approach and an associative method. The population in this study consisted of all 48 teachers, all of whom were included as the sample through a census technique. The research data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale, and were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that career development has a positive and significant effect on teachers' job satisfaction, and simultaneously, career development and compensation also have a positive and significant effect on teachers' job satisfaction at SMK 2 Mei Bandar Lampung. These findings indicate that optimal career development management and fair compensation are important factors in improving teachers' job satisfaction.

Keywords : Career Development; Compensation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kemajuan suatu bangsa, termasuk dalam sektor pendidikan. Dalam konteks pendidikan, guru memiliki peran strategis sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk membimbing, mendidik, dan membentuk karakter generasi penerus. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja para guru. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja

yang lebih maksimal, memiliki komitmen organisasi yang kuat, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara nasional, jumlah tenaga pendidik di Indonesia tergolong cukup besar. Berdasarkan data dari (Databoks, 2023) jumlah guru di Indonesia pada tahun ajaran 2023/2024 mencapai sekitar 3,36 juta orang, dengan guru pada jenjang Sekolah Dasar sebagai kelompok terbesar. Selain itu, data dari (Goodstats, 2024) menunjukkan bahwa sekitar 97,33% guru di Indonesia telah memenuhi kualifikasi akademik minimal S1 atau D4. Data tersebut menunjukkan bahwa secara formal tingkat profesionalisme guru di Indonesia terus mengalami peningkatan, seiring dengan berbagai kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Meskipun demikian, peningkatan kualifikasi akademik guru belum sepenuhnya diikuti oleh pemerataan kesejahteraan, kesempatan pengembangan karir, serta tingkat kepuasan kerja guru di berbagai daerah. Data dari (Kemendikdasmen, 2025), menunjukkan bahwa jumlah guru di Indonesia secara umum sudah mencukupi, namun distribusinya masih belum merata. Selain itu, kondisi kesejahteraan dan peluang pengembangan karir juga masih menjadi tantangan, khususnya bagi guru yang berstatus honorer di sekolah swasta. Guru honorer umumnya memiliki keterbatasan dalam hal sistem kompensasi, jaminan kesejahteraan, serta peluang pengembangan karir dibandingkan dengan guru yang berstatus ASN. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Fenomena tersebut juga dapat ditemukan pada tingkat pendidikan, salah satunya di SMK 2 Mei Bandar Lampung, yang merupakan sekolah swasta dengan jumlah 48 guru, yang seluruhnya berstatus sebagai tenaga honorer. Kondisi ini menciptakan dinamika tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem pengembangan karier serta pemberian kompensasi kepada para guru. Meskipun para guru menunjukkan tingkat dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, kepuasan kerja mereka masih dipengaruhi oleh keterbatasan peluang pengembangan karir serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya optimal.

Dalam praktiknya, SMK 2 Mei Bandar Lampung telah menyelenggarakan pelatihan bagi guru sebanyak dua kali dalam satu tahun sebagai upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Namun demikian, frekuensi pelatihan tersebut masih dinilai terbatas sehingga belum mampu memberikan dampak yang maksimal terhadap pengembangan karir guru secara berkelanjutan. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan di sekolah tersebut sebagian besar didasarkan pada jumlah jam mengajar yang diperoleh oleh masing-masing guru. Guru yang memperoleh jam mengajar lebih banyak berpeluang mendapatkan pendapatan yang lebih besar, termasuk tambahan uang transport bagi guru yang mendapatkan jam tambahan. Namun hingga

saat ini belum terdapat sistem insentif yang secara khusus didasarkan pada masa kerja maupun kinerja guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan masih memiliki keterbatasan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja guru secara optimal.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Widyaningtyas et al., 2023), menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lain oleh (Ferdia et al., 2023), juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Wulansari, 2023), menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada karyawan perusahaan atau guru yang bekerja pada instansi dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang relatif stabil. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada guru honorer di sekolah swasta dengan sistem kompensasi yang berbasis jumlah jam mengajar masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami bagaimana pengembangan karir dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam konteks guru honorer di sekolah swasta.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menyoroti hubungan antara pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja pada guru honorer di sekolah swasta yang menerapkan sistem kompensasi berbasis jumlah jam mengajar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai dinamika kepuasan kerja guru honorer dalam lingkungan pendidikan kejuruan serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam konteks guru honorer di sekolah kejuruan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK 2 Mei Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

(Hasibuan, 2019) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etis karyawan sesuai tuntutan jabatan. (Simanjuntak et al., 2024) dan (Bahri et al., 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses

peningkatan kompetensi melalui pengalaman dan dukungan organisasi, sehingga menjadi tanggung jawab bersama antara individu dan organisasi.

Dalam teori Herzberg, pengembangan karir termasuk faktor motivator intrinsik yang mendorong kepuasan kerja. (Saputra et al., 2024) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2019), indikator pengembangan karir meliputi: (1) pendidikan, (2) pelatihan, (3) mutasi kerja, (4) promosi jabatan, dan (5) masa kerja.

Kompensasi

(Armstrong & Brown, 2023) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya. Dalam teori Herzberg, kompensasi termasuk faktor higiene yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. (Nirawati & Ikaningtyas, 2023) menegaskan bahwa kompensasi yang memadai menciptakan kondisi kerja yang stabil, meskipun peningkatan kepuasan kerja membutuhkan faktor pendorong lainnya.

(Capello & Dunan, 2024) menyatakan bahwa kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan dan berpengaruh terhadap kepuasan serta motivasi kerja. Penelitian (Ferdia et al., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan layak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan staf.

Indikator kompensasi menurut (Armstrong & Brown, 2023) yaitu sebagai berikut: (1) Gaji, (2) Tunjangan, (3) Insentif, (4) Penghargaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek gaji, hubungan kerja, kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi. (Setiawan & Dunan, 2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mendukung kinerja yang optimal. Bagi lembaga pendidikan, kepuasan kerja guru mencerminkan tanggung jawab pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan bagi guru kepuasan kerja menunjukkan rasa nyaman, bangga, dan senang dalam menjalankan tugas mengajar.

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higiene. Penelitian (Widyaningtyas et al., 2023) serta (Suciani et al., 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi yang dikelola secara efektif dan adil berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2020), indikator kepuasan kerja meliputi: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) supervisi, (3) rekan kerja, (4) promosi, dan (5) kondisi kerja.

Hipotesis Penelitian:

- H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMK 2 Mei Bandar Lampung
- H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMK 2 Mei Bandar Lampung
- H3: Pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMK 2 Mei Bandar Lampung

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru yang bekerja di SMK 2 Mei Bandar Lampung yang berjumlah 48 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung pada saat penelitian melalui penyebaran kuesioner dan wawancara singkat. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang meliputi literatur, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5, dengan alternatif jawaban sebagai berikut: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju). Hasil jawaban kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Bagian ini berisi desain penelitian, subjek / objek / sampel penelitian, definisi operasional, dan variabel pengukuran, teknik pengumpulan data / instrumen dan analisis data serta pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden sebanyak 48 orang, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 32 orang (66,7%), sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang (33,3%). Berdasarkan usia, sebagian besar guru berusia di atas 30 tahun sebanyak 42 responden (87,5%), sementara guru berusia 26–30 tahun berjumlah 6 responden (12,5%). Dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 37 orang (77,1%), diikuti oleh S2 sebanyak 7 orang (14,6%), Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 2 orang (2,4%), dan S3 sebanyak 2 orang (4,2%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 11–20 tahun yaitu sebanyak 24 orang (50%), masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 12 orang (25%), masa kerja 1–10 tahun sebanyak 10 orang (20,8%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (4,2%).

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengungkap atau mengukur variabel yang diteliti. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 48 responden, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n - 2$, yaitu $48 - 2 = 46$. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,284, suatu instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, yang artinya seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam kuesioner layak dan dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen penelitian dalam pengumpulan data. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X1 (Pengembangan Karier) sebesar 0,611, variabel X2 (Kompensasi) sebesar 0,782, dan variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,624. Dengan demikian, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,328 + 0,310X_1 + 0,398X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier dan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru. Nilai konstanta sebesar 12,328 menunjukkan bahwa apabila pengembangan karier dan kompensasi dianggap konstan, maka tingkat dasar kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung adalah sebesar 12,328.

Koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0,310 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan karier akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Selanjutnya, koefisien regresi kompensasi sebesar 0,398 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,398

satuan dengan asumsi variabel pengembangan karier tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan, didapat bahwa variabel pengembangan karier (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung.

Selanjutnya, hasil uji t pada variabel kompensasi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah $29,152 > 3,20$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengembangan karir (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,5% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu pengembangan karier (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK 2 Mei Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh sekolah, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Pengembangan karir yang meliputi kesempatan mengikuti pelatihan, peningkatan kompetensi, serta kejelasan jenjang karir mampu

memberikan motivasi dan rasa aman bagi guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengembangan karir yang dikemukakan oleh Hasibuan, yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan guna mencapai kepuasan dan kemajuan karir. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo & Wulansari (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rulianti & Nurpriadi (2023) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, termasuk pada guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK 2 Mei Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja guru mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup tunjangan dan bentuk penghargaan lain yang diterima guru atas kontribusinya dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor hygiene yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisno (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anggraeni & Marlinah (2024) juga menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya bahwa kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, termasuk pada guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung.

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMK 2 Mei Bandar Lampung

Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara pengembangan karir yang baik dan kompensasi yang layak. Guru yang memperoleh kesempatan pengembangan karir serta didukung oleh sistem kompensasi yang adil akan merasa lebih dihargai dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,545 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 54,5% variasi kepuasan kerja guru, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeni & Marlinah (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pihak SMK 2 Mei Bandar Lampung perlu secara simultan meningkatkan pengembangan karir dan sistem kompensasi guna meningkatkan kepuasan kerja guru secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK 2 Mei Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMK 2 Mei Bandar Lampung.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMK 2 Mei Bandar Lampung.
3. Pengembangan karier dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMK 2 Mei Bandar Lampung.

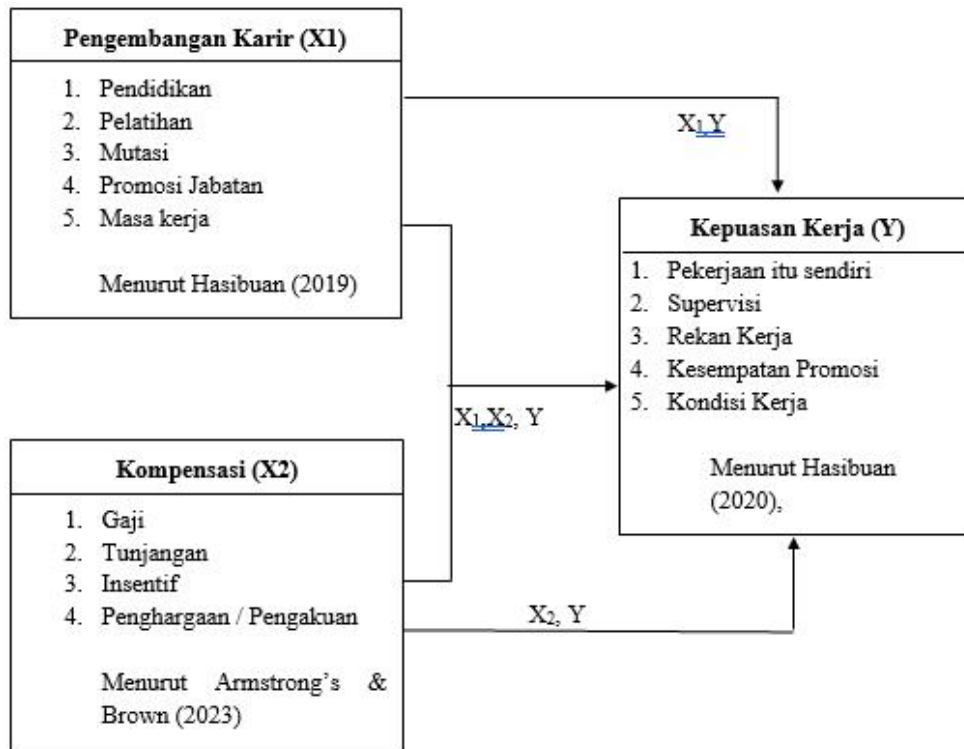
DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, R. A., & Marlinah, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir

- Terhadap Kepuasan Kerja Pada Chigo X Flip Area 3 Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 36–47.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2023). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Rewar*. Kogan Page.
- Bahri, S., Irawan, B., & Tumini, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.493>
- Capello, C. V., & Dunan, H. (2024). The Influence of Compensation and Work Discipline on Employees ' Work Productivity at Topshop Store Bandar Lampung. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 1(9), 743–742.
- Databoks. (2023). *Ada 3,36 Juta Guru di Indonesia pada 2023/2024, Guru SD Terbanyak*. <https://databoks.katadata.co.id/pendidikan/statistik/57f1935b6a50a9b/ada-336-juta-guru-di-indonesia-pada-20232024-guru-sd-terbanyak>
- Ferdia, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Lysander, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Swabumi*, 11(1), 63–72. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31294/swabumi.v11i1.15355>
- Goodstats. (2024). *Peningkatan Kualifikasi Akademik Guru: 97,33% Penuhi S1/D4 di 2023/2024*. <https://data.goodstats.id/statistic/peningkatan-kualifikasi-akademik-guru-9733-penuhi-s1d4-di-20232024-t6G3m>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kemendikdasmen. (2025). *Jumlah Guru di Indonesia Ideal, Tetapi Tidak Merata*. <https://puslapdik.kemendikdasmen.go.id/jumlah-guru-di-indonesia-ideal-tetapi-tidak-merata/>
- Nirawati, L., & Ikaningtyas, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PNM Cabang Lamongan. *JB I (Jurnal Bisnis Indonesia)*, 14.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir pengembangan karier , budaya kerja serta loyalitas karyawan . Kepuasan kerja perlu dip. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Setiawan, D., & Dunan, H. (2024). The Influence Of Communication And Work Environment On Employee Job Satisfaction In Pt. Semangat Jaya. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC*, 3(5), 1573–1586.
- Simanjuntak, H. S., Sitanggang, D., Sihombing, S., & Manullang, I. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanam. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(2), 285–292.
- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01–13.
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taiho Nusantara. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 535–551.
- Sutrisno, E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru melalui Kepuasan di SMK Negeri Danber Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 54–63.

Widyaningtyas, D. P., Fransiska, N., & Maranata, B. H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 396–405. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Berfikir
Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS, 2025

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator Variabel	No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Pengembangan Krir				
Pendidikan	X1.1	,480	0,284	Valid
	X1.2	,494	0,284	Valid
Pelatihan	X1.3	,407	0,284	Valid
	X1.4	,379	0,284	Valid
Mutasi	X1.5	,349	0,284	Valid
	X1.6	,500	0,284	Valid
Promosi Jabatan	X1.7	,501	0,284	Valid
	X1.8	,560	0,284	Valid
Masa kerja	X1.9	,641	0,284	Valid
	X1.10	,396	0,284	Valid
Variabel Kompensasi				
Gaji	X2.1	,704	0,284	Valid
	X2.2	,537	0,284	Valid
Tunjangan	X2.3	,547	0,284	Valid
	X2.4	,666	0,284	Valid
Insentif	X2.5	,452	0,284	Valid

	X2.6	,693	0,284	Valid
	X2.7	,533	0,284	Valid
Penghargaan/Pengakuan	X2.8	,566	0,284	Valid
	X2.9	,641	0,284	Valid
	X2.10	,537	0,284	Valid

Variabel Kepuasan Kerja				
Pekerjaan itu sendiri	Y.1	,515	0,284	Valid
	Y.2	,457	0,284	Valid
Supervisi	Y.3	,541	0,284	Valid
	Y.4	,586	0,284	Valid
Rekan Kerja	Y.5	,298	0,284	Valid
	Y.6	,355	0,284	Valid
Kesempatan Promosi	Y.7	,535	0,284	Valid
	Y.8	,450	0,284	Valid
Kondisi Kerja	Y.9	,645	0,284	Valid
	Y.10	,522	0,284	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Coronbac'h alfa	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,611	Reliabel
2.	Kompensasi	0,782	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,624	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS, 2025

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.328	3.926	
	Pengembangan Karir	.310	.120	.325
	Kompensasi	.398	.100	.504

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS, 2025

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.328	3.926		3.140	.003
	Pengembangan Karir	.310	.120	.325	2.579	.013
	Kompensasi	.398	.100	.504	4.001	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS, 2025

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.120	2	168.560	29.152	.000 ^b
	Residual	260.192	45	5.782		
	Total	597.313	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.545	2.405

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SPSS, 2025