

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Aen Fariah

Universitas Sangga Buana (USB) YPKP Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Email: aenfariah1995@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 02 September 2019 Diterima dalam bentuk revisi 5 November 2019 Diajukan 23 Desember 2019</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Indramayu (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Indramayu (3) Memberikan penjelasan seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Indramayu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif kausalitas. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karir pada Inspektorat Kabupaten Indramayu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini harus dipertahankan untuk membantu pegawai merencanakan karir mereka dalam suatu organisasi agar terciptanya pegawai yang lebih berpotensi dan bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajibannya. Komitmen Inspektorat Kabupaten Indramayu sudah sangat baik, hal ini harus dipertahankan, agar terciptanya hubungan kerja yang baik dan para pegawai harus mematuhi norma-norma yang ada demi kemajuan dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Inspektorat Kabupaten Indramayu sudah baik dalam memberikan fasilitas kepada para pegawainya, hal ini dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dalam memberikan kepuasan kerja kepada para pegawainya. Maka dari itu, Inspektorat Kabupaten Indramayu harus mempertahankan dalam memberikan kebijaksanaan kepada pegawainya, agar terciptanya rasa puas dalam bekerja dan pegawainya pun loyal terhadap instansinya.</p>
<p>Kata kunci: pengembangan karir; komitmen organisasi; kepuasan kerja</p>	<p>Abstract <i>The aims of this study are (1) to find out how much influence career development has on job satisfaction at the Inspectorate of Indramayu Regency (2) to find out how much influence organizational commitment has on job satisfaction at the Inspectorate of Indramayu Regency (3) to explain how much influence career development and organizational commitment to job satisfaction at the Inspectorate of</i></p>

Keywords:

career development;
organizational
commitment; job
satisfaction

Indramayu Regency. The research method used in this research is causality associative research method. The results of this study are career development at the Inspectorate of Indramayu Regency has a significant influence on job satisfaction. This must be maintained to help employees plan their careers in an organization in order to create employees who are more potential and responsible for their duties and obligations. The commitment of the Inspectorate of Indramayu Regency has been very good, this must be maintained, in order to create a good working relationship and employees must comply with existing norms for the sake of progress and achieving the desired goals. The Inspectorate of Indramayu Regency has been good in providing facilities to its employees, it can be seen that there is a significant influence in providing job satisfaction to its employees. Therefore, the Inspectorate of Indramayu Regency must maintain in providing wisdom to its employees, in order to create a sense of satisfaction in their work and their employees are loyal to their agencies.

Corresponden author: Aen Fariah

Email: aenfariah1995@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim *good governance* pada birokrasi publik, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari *good governance*. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan *good governance* diantaranya mencakup pengembangan karir dan menjaga komitmen organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai. Permasalahan yang terpenting mengenai kepuasan kerja saat ini adalah belum optimalnya pengembangan karir pegawai Inspektorat Kabupaten Indramayu, apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan demikian menuntut pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain pengembangan karir yang dirasa pegawai belum optimal.

Menurut (Hidayati, 2015) menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir pegawainya akan mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Handoko & Rambe, 2018) yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai manajemen karir yang baik akan meningkatkan kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku

dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kepuasan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik yang diraih pegawai maka kepuasan pegawai akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persoalan kepuasan kerja merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan, kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi suatu organisasi apabila dalam suatu organisasi keadaannya sesuai dengan harapan pegawai, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada suatu organisasi tersebut.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Pegawai Inspektorat Kabupaten Indramayu akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir. Menurut (Fathonah & Utami, 2011) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Pegawai harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja di Inspektorat Kabupaten Indramayu yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal organisasi tidak saja meliputi kondisi fisik yang sifatnya kasat mata seperti kondisi ruang kerja, ruang ventilasi dan kondisi fisik gedung, melainkan hal-hal yang tidak secara eksplisit terlihat akan tetapi juga mempengaruhi kondisi lingkungan internal seperti kebiasaan kebiasaan pegawai diantaranya kurangnya disiplin kerja pegawai, tingkat kemangkiran yang tinggi, serta kurangnya semangat kerja pegawai, perilaku organisasi dan intensitas pertemuan. Kondisi internal organisasi tersebut senantiasa berubah dan berkembang sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar permasalahan-permasalahan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai dapat diantisipasi. Lingkungan eksternal meliputi instansi-instansi lain, organisasi swasta, masyarakat, teknologi dan kondisi sosial ekonomi yang mengalami dinamikan dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku. Kemampuan dan kecakapan yang dimaksud hendaknya mampu mengimbangi arus perkembangan dan perubahan yang terjadi. Menurut (Siagian & Khair, 2018) bahwa pegawai akan berkerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Pegawai

yang merasa puas, maka pegawai memiliki komitmen yang kuat tidak akan mau untuk meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan, sedangkan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun, melihat keberadaan pegawai maka pimpinan harus memperhatikan pegawai dan mampu menciptakan suasana yang mendorong kepuasan kerja pegawai. Menurut (Utomo, 2011) bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karena apabila harapan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki memiliki komitmen terhadap organisasi tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan pegawai dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh (Murti & Srimulyani, 2013) bahwa “Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Dengan demikian pengembangan karier sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk selalu siap menggunakan kesempatan karier yang ada di dalam jalur kariernya dan sangat membantu pegawai untuk merencanakan karier mereka di masa depan dalam suatu organisasi.

Dengan manajemen karier yang jelas dan mantap diharapkan pegawai akan terpuaskan dengan karier yang dimilikinya sehingga dapat memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu kepuasan kerja yang diperoleh pegawai di tempat kerja dapat pula meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi.

Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kemajuan karier dan kepuasan kerja pegawainya untuk meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi, pegawai yang lebih komit pada organisasi terbukti mempunyai sikap yang lebih menyenangkan terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini akan membuat instansi pemerintah semakin stabil sehingga akan mempermudah dalam mencapai tujuannya.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan data-data yang diperlukan yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Inspektorat Kabupaten Indramayu.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Indramayu (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Indramayu (3) Memberikan penjelasan seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Indramayu.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif kausalitas. Populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Menurut (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari/atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Mengemukakan bahwa: “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin yang dikutip oleh (Hasibuan, 2018) adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Husein Umar (2008: 146)

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10%

Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Inspektorat Kabupaten Indramayu yaitu sebanyak 230 orang. Jika dihitung dengan menggunakan rumus **Slovin**, maka jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{230}{1 + 230 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{230}{1 + 2,30}$$

$$n = 69,6969697$$

$$n = 70 \text{ responden}$$

Untuk mengumpulkan hasil penelitian, maka peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan).
 - a. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan daftar pernyataan dalam bentuk tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden pada Inspektorat Kabupaten Indramayu.
 - b. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti, misalnya mempelajari dokumen, kebijakan pada Inspektorat Kabupaten Indramayu.
2. Studi Kepustakaan

Yaitu mempelajari literatur, bahan-bahan kuliah dan sumber-sumber lainnya yang dapat digunakan untuk referensi penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Yaitu pengambilan data langsung dari sumber aslinya yang belum diolah misalnya mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Yaitu pengambilan data yang bukan dari sumber aslinya tetapi data tersebut sudah diolah, misalnya pengambilan data kepustakaan dari buku-buku perpustakaan dan sebagainya.

1. Uji Validitas

Yang dimaksud dengan valid adalah absah, artinya adalah suatu instrumen yang benar-benar absah untuk dapat digunakan dalam pengumpulan data yang akan mendukung penelitian. Untuk dapat mendapatkan sesuatu keabsahan dari instrumen penelitian, maka dilakukan Uji Validitas.

Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumusnya menurut (Winarsunu, 2017) yaitu:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Husein Umar (2008:190)

Dimana:

r = Nilai korelasi.

n = Jumlah responden.

X = Skor nilai pernyataan.

Y = Jumlah skor pernyataan tiap responden.

Kriteria:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian)
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak digunakan dalam penelitian)

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berarti pengujian kehandalan terhadap angket yang akan digunakan. Reliabel berarti terpercaya, maka dari itu agar kita percaya terhadap angket yang akan digunakan terlebih dahulu diuji reliabilitasnya.

Untuk menguji reliabilitas menggunakan butir instrumen dengan rumus *cronbach's alpha*. Menurut (Arifin, 2017) rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Sumber: (Arifin, 2017)

Dimana:

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan.

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Dengan ketentuan α *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dikatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Di mana kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Untuk penelitian dimana $n = 70 - 2 = 68$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh $r_{tabel} = 0,2352$.

a. Validitas Pengembangan Karir (X_1)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program *SPSS 17.00 for Windows* diperoleh :

Tabel 1
Uji Validitas Pengembangan Karir (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,650	0,2352	Valid
2	0,341	0,2352	Valid
3	0,486	0,2352	Valid
4	0,525	0,2352	Valid
5	0,306	0,2352	Valid
6	0,388	0,2352	Valid
7	0,345	0,2352	Valid
8	0,552	0,2352	Valid
9	0,444	0,2352	Valid
10	0,295	0,2352	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2013

Tabel 2
Item-Total Statistics Pengembangan Karir (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	36,23	4,759	,650	,635	,711
2	36,01	5,753	,341	,289	,759
3	36,13	5,650	,486	,268	,742
4	35,91	5,442	,525	,468	,736
5	36,29	5,714	,306	,295	,766
6	35,96	5,462	,388	,460	,755
7	36,10	5,888	,345	,393	,758
8	36,01	5,348	,552	,486	,731
9	36,01	5,464	,444	,527	,746
10	36,24	5,955	,295	,336	,764

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Berdasarkan pada tabel 2 di atas tampak bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir adalah valid.

b. Validitas Komitmen Organisasi (X₂)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program *SPSS 17.00 for Windows* diperoleh:

Tabel 3
Uji Validitas Komitmen Organisasi

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,570	0,2352	Valid
2	0,604	0,2352	Valid
3	0,585	0,2352	Valid
4	0,658	0,2352	Valid
5	0,707	0,2352	Valid
6	0,593	0,2352	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2011

Tabel 4
Item-Total Statistics Komitmen Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------------	---	--	------------------------------------	---

1	20,03	3,796	,570	,525	,814
2	20,31	3,523	,604	,582	,808
3	20,30	3,372	,585	,579	,817
4	19,96	3,433	,658	,663	,796
5	20,11	3,726	,707	,637	,791
6	20,07	4,067	,593	,445	,815

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Berdasarkan pada tabel 7 di atas tampak bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid.

c. Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program *SPSS 17.00 for Windows* diperoleh:

Tabel 5
Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,627	0,2352	Valid
2	0,667	0,2352	Valid
3	0,562	0,2352	Valid
4	0,723	0,2352	Valid
5	0,536	0,2352	Valid
6	0,385	0,2352	Valid
7	0,565	0,2352	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2013

Tabel 6
Item-Total Statistics Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	22,83	4,231	,627	,494	,798
2	22,61	4,617	,667	,509	,789
3	22,60	5,142	,562	,376	,809
4	22,73	4,433	,723	,701	,779
5	22,76	4,621	,536	,617	,813
6	22,33	5,383	,385	,207	,831
7	22,54	5,063	,565	,420	,807

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Berdasarkan pada tabel 6 di atas tampak bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

a. Reliabilitas Pengembangan Karir (X_1)

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 17.00 for Windows* diperoleh :

Tabel 7
Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X_1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.767	10

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Berdasarkan pada tabel 7 di atas tampak bahwa nilai r_{alpha} sebesar 0,767 atau $> 0,60$ artinya variabel pengembangan karir adalah reliabel.

b. Reliabilitas Komitmen Organisasi (X_2)

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 17.00 for Windows* diperoleh:

Tabel 8
Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X_2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.834	6

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Berdasarkan pada tabel 11 di atas tampak bahwa nilai r_{alpha} sebesar 0.834 atau $> 0,60$ artinya variabel komitmen organisasi adalah reliabel.

c. Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 17.00 for Windows* diperoleh:

Tabel 9
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.828	7

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Berdasarkan pada tabel 9 di atas tampak bahwa nilai r_{alpha} sebesar 0.828 atau $> 0,60$ artinya kepuasan kerja adalah reliabel.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan faktor-faktor pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Setiap butir pernyataan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah responden 70 orang, akan dihitung menggunakan interval, di mana rata-rata tertinggi 5 dan rata-rata terendah 1.

Oleh karena itu variabel pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dikategorikan sebagai berikut :

Sangat tidak setuju (STS)	: 1,00 – 1,79
Tidak setuju (TS)	: 1,80 – 2,59
Ragu-Ragu (R)	: 2,60 – 3,39
Setuju (S)	: 3,40 – 4,19
Sangat Setuju (SS)	: 4,20 – 5,00

Adapun rata-rata tertimbang dari variabel faktor-faktor pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dari 70 responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X₁)
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean
1	70	2	5	3,87
2	70	3	5	4,09
3	70	3	5	3,97
4	70	3	5	4,19
5	70	3	5	3,81
6	70	3	5	4,14
7	70	3	5	4,00
8	70	3	5	4,09
9	70	3	5	4,09
10	70	2	4	3,86
Rata-rata				4.01

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Dari tabel 10 di atas dapat dilihat variabel pengembangan karir mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 4.01 jadi dapat disimpulkan termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X₂)
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean
1	70	3	5	4,13
2	70	2	5	3,84
3	70	2	5	3,86
4	70	3	5	4,20
5	70	3	5	4,04
6	70	3	5	4,09
Rata-rata				4.02

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Dari tabel 11 di atas dapat dilihat variabel komitmen organisasi mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 4.02, jadi dapat disimpulkan termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean
1	70	2	5	3,57
2	70	2	4	3,79
3	70	3	4	3,80
4	70	2	4	3,67
5	70	2	5	3,64
6	70	3	5	4,07
7	70	2	4	3,86
Rata-rata				3.77

Sumber : Hasil SPSS versi 17.0

Dari tabel 12 di atas dapat dilihat variabel kepuasan kerja mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar 3.77 jadi dapat disimpulkan termasuk dalam kategori setuju.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data statistik untuk variabel pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja maka diperoleh kesimpulan. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh

pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar adalah 0,753, dan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini didukung oleh hasil uji t, yaitu t hitung > t tabel atau $4,275 > 2,052$. Persamaan regresinya adalah $Y = 4,275 + 0,210X_1$, artinya bahwa setiap peningkatan skor pengembangan karir satu poin, akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,210 kali satu poin, pada konstanta 4,275. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar adalah 64,2%, dan sisanya sebesar 35,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini didukung oleh hasil uji t, yaitu t hitung > t tabel atau $15,114 > 2,052$. Persamaan regresinya adalah $Y = 15,114 + 0,914X_2$, artinya bahwa setiap peningkatan skor pengembangan karir satu poin, akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,914 kali satu poin, pada konstanta 15,114. Variabel Pengembangan karir dan variabel Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama adalah 75,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Bibliografi

- Arifin, Z. (2017). Kriteria instrumen dalam suatu penelitian. *Jurnal Theorems (The Original Research of Mathematics)*, 2(1).
- Fathonah, S., & Utami, I. (2011). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Karanganyar dengan keyakinan diri (self efficacy) sebagai variabel pemoderasi. *EXCELLENT*, 1(1).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayati, S. N. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 67–80.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan* (Vol. 1). UMMPress.