

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI

SAEFUL AMIR

810513116



*Building
Future
Leaders*

Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TOWARD TO JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PT
POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI***

SAEFUL AMIR

8105132116



*Building
Future
Leaders*

***This Scriptis Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment
On Faculty of Economy State University Of Jakarta***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

Saeful Amir. 8105132116. Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama tiga bulan, terhitung sejak bulan April 2017 sampai dengan bulan Juni 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang bisnis yang berjumlah 105. sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 78 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah dengan pengolahan data SPSS. Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $64.130 >$ nilai F_{tabel} 3.12. Kemudian diketahui terdapat pengaruh yang parsial antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.073 >$ nilai t_{tabel} 1.992. Pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari hasil data yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $64.130 >$ nilai t_{table} sebesar 3.12. Dengan persamaan regresi yang didapatkan adalah $\hat{Y} = 20.047 + 0.194X_1 + 0.661X_2$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 0.631 yang artinya pengembangan karir (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 63.1%. Kesimpulan dari penelitian tersebut (1) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, (2) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, (2) Terdapat pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (persero) Bekasi. Maka disarankan pihak perusahaan harus dapat memperhatikan hal – hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir.

ABSTRACT

Saeful Amir. 8105132116. The Effect Of Career Development And Organizational Commitment Toward To Job Satisfaction On Employee PT Pos Indonesia (Persero). Script, Jakarta : Program Study Education Of Economics, Faculty Of Economy, State University Of Jakarta. 2017.

The purpose of this research was to determine the effect between Career development and organizational commitment on job satisfaction in the subject at PT Pos Indonesia (persero) Bekasi.

Population in this research is employees of business area amounting to 105. so that got the amount of research sample counted 78 responden. Data collection techniques used survey techniques and questionnaires. Data analysis technique is done by processing SPSS data. Based on the result of the analysis, it is known that there is a partial influence between career development and job satisfaction. Can be seen from the results of data analysis known that the value of F_{count} 64.130 > F_{table} value 3.12. Then it is known there is a partial influence between organizational commitment and job satisfaction. Can be seen from the results of data analysis known that the value of t_{count} of 2.073 > value t_{tabel} 1.992. Career development and organizational commitment simultaneously affect the job satisfaction, it is seen from the results of data showing the value of t_{hitung} 64.130 > t_{table} value of 3.12. The regression equation obtained is $\hat{Y} = 20.047 + 0.194X_1 + 0.661X_2$. Based on the determination coefficient test obtained value of R^2 0.631 which means career development (X_1) and organizational commitment (X_2) affect work satisfaction (Y) of 63.1%. (2) There is influence of organizational commitment to job satisfaction, (2) There is influence of career development and organizational commitment to job satisfaction at employees of PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Then suggested the company should be able to pay attention to things - things that affect employee satisfaction to improve employee job satisfaction.

Keyword : Career Development, Job satisfaction, Organizational Commitment.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.Pd.,M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua		20 Juli 2017
2. <u>Dewi Nurmalasari, MM</u> NIP. 198101142008122002	Sekretaris		20 Juli 2017
3. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		18 Juli 2017
4. <u>Dr. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Pembimbing I		21 Juli 2017
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing II		18 Juli 2017

Tanggal Lulus : 14 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



Saeful Amir

NIM. 8105132116

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Barangsiapa yang ingin mutiara harus berani terjun di
lautan yang dalam”

(Ir. Soekarno)

“Bahagia Itu Tak Harus Mewah. Istigfhar, Untuk
Masa Lalu. Bersyukur, Untuk Hari Ini. Berdoa,
Untuk Hari Esok”

-Unknown-

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi”.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya :

1. Dr. Nuryetty Zain, MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Umi Widyastuti, SE, ME selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Darma Rika Swamarinda, S.Pd, M.SE selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Dedi Purwana, ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Bapak dan Ibu pimpinan PT Pos Indonesia (persero) Bekasi beserta karyawannya yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam proses

penyelesaian skripsi ini khususnya kepada Ibu Dora dan Momoh Herawati selaku manajer Sumber Daya Manusia.

6. Orang tua tercinta yaitu Bapak H Nurdin dan Ibu Hj Nyai Tati Sulastri serta kakak dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman dari kelas Administrasi Perkantoran A 2013, yang selalu membantu setiap tugas-tugas dan kesulitan yang dialami peneliti selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini. Khususnya Dita, Angga, Kevin, Anggi, Dicky, Fakhria, Indah dan Sopiah. Yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti serta memberikan banyak masukan dan motivasi bagi peneliti, mereka yang saat ini juga sedang menjalani tugas akhir guna mendapatkan gelar sarjananya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti menerima kritik dan saran yang akan membangun peneliti di kemudian hari pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIK	11
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Pengembangan Karir	14
3. Komitmen Organisasi	23
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	29

C. Kerangka Teoritik	31
D. Perumusan Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Tujuan Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampling	37
D. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Persyaratan Analisis	49
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Persamaan Regresi Linear Berganda	53
4. Uji Hipotesis	54
5. Koefisien Determinasi	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data	56
B. Pengujian Hipotesis	65
1. Uji Persyaratan Analisis	65
2. Uji Asumsi Klasik	68
3. Uji Regresi Berganda	71
4. Uji Hipotesis	72
5. Koefisien Determinasi	74
C. Pembahasan	75

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Implikasi	79
C. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	85
RIWAYAT HIDUP	134

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja	3
Tabel III.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel III.2 Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja	41
Tabel III.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengembangan Karir	43
Tabel III.4 Skala Penilaian Instrumen Pengembangan Karir	44
Tabel III.5 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	47
Tabel III.6 Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi	47
Tabel IV.1 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel IV.2 Skor Indikator Kepuasan Kerja	58
Tabel IV.3 Tabel Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	59
Tabel IV.4 Skor Indikator Pengembangan Karir	61
Tabel IV.5 Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	62
Tabel IV.6 Skor Indikator Komitmen Organisasi	64
Tabel IV.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	65
Tabel IV.8 Uji Linearitas X_1 dengan Y	67
Tabel IV.9 Uji Linearitas X_2 dengan Y	68
Tabel IV.10 Tabel Multikolinearitas	69
Tabel IV.11 Uji Heterokedastisitas (Spearman Rho)	70
Tabel IV.12 Uji Regresi Berganda	71
Tabel IV.13 Uji F	72
Tabel IV.14 Uji Koefisien Detereminasi	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Konstelasi hubungan antar variabel	37
Gambar IV.1 Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja	57
Gambar IV.2 Grafik Histogram Pengembangan Karir	60
Gambar IV.3 Grafik Histogram Komitmen Organisasi	63
Gambar IV.4 Output Normal Probability Plot	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	86
Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Penelitian	87
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba	88
Lampiran 4. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Y	94
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Reliabilitas Kepuasan Kerja Y	95
Lampiran 6. Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir X1.....	96
Lampiran 7. Hasil Uji Coba Reliabilitas Pengembangan Karir X1	97
Lampiran 8. Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi X2	98
Lampiran 9. Hasil Data Uji Coba Reliabilitas Komitmen Organisasi X2	99
Lampiran 10. Kuesioner Final	100
Lampiran 11. Data Final Kepuasan Kerja Y	105
Lampiran 12. Data Final Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Y	107
Lampiran 13. Data Skor Indikator Kepuasan Kerja Y	108
Lampiran 14. Data Final Pengembangan Karir X1	109
Lampiran 15. Data Final Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir X1	111
Lampiran 16. Data Skor Indikator Pengembangan Karir X1	112
Lampiran 17. Uji Validitas Instrumen Final Komitmen Organisasi X2	113
Lampiran 18. Hasil Data Final Reliabilitas Komitmen Organisasi X2	115
Lampiran 19. Data Skor dimensi Komitmen Organisasi X2	116
Lampiran 20. Data Mentah Variabel Pengembangan Karir X1, Komitmen Organisasi X2 dan Kepuasan Kerja Y	117

Lampiran 21. Proses Perhitungan Gambar Grafik Pengembangan Karir (X1)	118
Lampiran 22. Proses Perhitungan Gambar Grafik Komitmen Organisasi (X2)	119
Lampiran 23. Proses Perhitungan Gambar Graik Kepuasan Kerja (Y)	120
Lampiran 24. Output Uji Normalitas	121
Lampiran 25. Output Uji Linearitas	122
Lampiran 26. Output Uji Asumsi Klasik	123
Lampiran 27. Output Uji Regresi Berganda	124
Lampiran 28. Output Uji Hipotesis	125
Lampiran 29. Output Koefisien Determinasi	126
Lampiran 30. Tabel Statistik	127
Lampiran 31. R Table	128
Lampiran 32. F Table	129
Lampiran 33. T Table	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era Persaingan Masyarakat Ekonomi Asean saat ini. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan Perusahaan harus mampu mempertahankan keunggulannya dalam menghadapi perusahaan lain. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghasilkan produk atau jasa dan menghimpun sumber daya manusia yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang membantu perusahaan dalam mempertahankan keunggulannya.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Perusahaan pastinya selalu menginginkan Sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas perusahaan tidak mampu untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini peran manajer sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan. Karena keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran penting serta aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Hal ini terlihat bahwa segala kegiatan operasional yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan. Maka

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan serta keunggulan yang dimilikinya. Ada dorongan dan sikap karyawan di dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan.

Dengan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin modern dan pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat, yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya yang lebih besar. Maka dari itu Keberhasilan Organisasi sangat didukung oleh kualitas serta kompetensi Sumber Daya Manusia. Organisasi berusaha untuk mampu menciptakan kepuasan kerja para karyawannya karena mereka merupakan asset penting yang perlu dipertahankan, dipelihara, dan dikembangkan oleh organisasi. Kepuasan kerja karyawan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi kedepannya.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan hal yang bersifat individu, setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang yang merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sebaliknya jika orang yang merasa tidak puas

karyawan yang merasa apa yang ia kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diterima.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan pengiriman terbesar di Indonesia salah satu tugasnya yaitu pengiriman surat, giro, pengiriman atau penukaraan uang dan logistik. Dengan berjalannya waktu, pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitas dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan kemajuan teknologi. Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor online, serta dilengkapi *elektronik mobile* pos di beberapa kota besar. Pos Indonesia berharap dengan kemajuan dan pemanfaatan teknologi ini dapat menciptakan kemudahan dalam processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Perusahaan besar tidak menutup kemungkinan memiliki masalah dalam perjalanan setiap kemajuannya. Berdasarkan kuesioner yang peneliti bagikan kepada beberapa karyawan, terjadi kepuasan kerja yang rendah pada PT. Pos Indonesia (Persero).

Tabel I.I

Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan

PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi

No.	Pertanyaan	Jawaban		Presentase
		Ya	Tidak	
1	Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai dengan harapan anda?	3	37	85%
2	Apakah hubungan anda dengan rekan kerja berjalan baik?	12	28	67.5%

3	Apakah pekerjaan anda saat ini sesuai dengan minat dan keahlian anda?	10	30	75%
	Total	25	95	79.2%

Tabel diatas menggunakan 40 responden karyawan di kantor pusat PT. Pos Indonesia. Penyebaran kuesioner ini dibagikan menggunakan teknik random sample. Hasil survey awal tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab tidak sebesar 79.2% pada pernyataan yang diajukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Maka dari itu fenomena ini tentunya harus menjadi perhatian dan bahan masukan perusahaan agar dapat mengelola kepuasan kerja yang lebih baik lagi kedepannya.

Dari pertanyaan-pertanyaan yang dijawab responden bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat ketidakpuasan atas pekerjaan mereka. Dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan keahlian respondren menjawab tidak. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, ada rasa kebanggaan karena atas apa yang dikerjakan. Namun pada kenyataannya tidak sesuai harapan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan melalui wawancara pada beberapa karyawan yang bekerja disana, adapun faktor penyebab kepuasan kerja di PT. Pos indonesia sangat rendah. Diantaranya yaitu, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir dan komitmen dalam berorganisasi.

Faktor pertama yang menjadi penyebab ketidakpuasan kerja pada PT Pos Indonesia adalah lingkungan kerja yang kurang memadai. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa tata ruang kantor masih kurang baik penataannya sehingga dapat menyulitkan karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor berikutnya yang menjadi penyebab ketidakpuasan dalam bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) adalah motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan dalam bekerja. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Kurang nya motivasi terlihat pada karyawan yang lebih sering menunda urusan kerjanya yang disebabkan oleh peran pimpinan dalam mengarahkan karyawan dalam setiap penyelesaian tugasnya. Peran pemimpin yang mampu mengayomi dan membimbing para karyawannya agar apa yang dikerjakan oleh setiap karyawan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini tentu saja akan berpengaruh kepada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja karena tidak ada dorongan yang membuat mereka terpacu untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu karyawan merasakan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Faktor berikutnya yang menjadi penyebab ketidakpuasan dalam bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) adalah rendahnya kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung atas timbal balik balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan serta meningkatkan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai karyawan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak berdasarkan prestasi kerja melainkan dilihat dari masa kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seharusnya dapat dirasakan adil oleh para karyawannya, semakin adil dan layak besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan yang dapat memenuhi harapan, secara langsung akan berdampak positif pada produktivitas kerja dan kinerja yang dihasilkan semakin baik maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan dan mendukung pengembangan karir mereka. Hasil

wawancara dengan staf divisi SDM PT. Pos Indonesia (Persero) bekasi, bahwa program pengembangan karir sudah berjalan lama di perusahaan. Tetapi masih memiliki kekurangan, salah satunya jenjang karir yang diberikan hanya kepada pegawai yang memiliki grade 10 ke atas, dan pegawai wajib memiliki sertifikasi yang menyatakan lulus pelatihan. Grade yang berlaku di PT. Pos Indonesia melambangkan seperti pangkat masa kerja, jadi jika semakin lama pegawai bekerja di perusahaan maka setiap 4 tahun grade nya akan naik.

Tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya untuk menempati posisi jabatan yang mereka harapkan, hal ini karena kurangnya program pelatihan yang menunjang untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Sistem program pelatihan yang efektif membantu karyawan dalam mencapai kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang mereka harapkan. Oleh sebab itu, dapat dikatakan karyawan masih belum merasa puas dengan sistem pengembangan karir dalam perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan menunjukkan ketidakpuasan kerjanya melalui sikap dan perilaku ketika berhadapan dengan pekerjaannya dalam suatu organisasi, berdasarkan hasil wawancara dengan staf divisi SDM PT. Pos Indonesia (Persero) ada beberapa karyawan yang sering keluar kantor pada saat jam kerja sehingga menyebabkan karyawan tersebut meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya. komitmen organisasi sangat perlu ditimbulkan dari setiap diri karyawan demi

mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kesadaran komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan agar tetap tinggal dan terus berkontribusi pada perusahaan karena kewajiban moral yang perlu dimiliki.

Berdasarkan penjabaran di atas, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan antara lain kurangnya pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan, rendahnya komitmen organisasi. Maka dari itu, peneliti mempunyai ketertarikan untuk meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah – masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai
2. Motivasi kerja karyawan yang rendah
3. Kurangnya keadilan dalam pemberian kompensasi
4. Rendahnya kesempatan untuk pengembangan karir
5. Komitmen organisasi yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian, hal ini dikarenakan agar penelitian lebih terfokus dan dapat disesuaikan dengan permasalahan yang

diteliti dan untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dikaji dan juga karena berbagai keterbatasan yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan ?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan yang memberikan pengetahuan baru dan menambah referensi informasi serta khazanah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan Kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai permasalahan manajemen sumber daya manusia terkait dengan kepuasan kerja pada karyawan.

b. Bagi pihak Universitas

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan koleksi berupa bahan pustaka dan bacaan bagi mahasiswa pendidikan ekonomi khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta umumnya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk perusahaan yang dapat bermanfaat secara luas bagi pengelolaan sumber daya manusia dan perkembangan PT. Pos Indonesia (persero) di masa sekarang dan masa yang akan datang berupa hasil penelitian ini mengenai kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan komitmen organisasi.

d. Bagi masyarakat

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan mengenai pengembangan karir dan komitmen organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan tentunya membutuhkan apa yang mereka harapkan setelah memilih bekerja di suatu perusahaan. Karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan salah satunya karena mereka merasa puas, apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan sesuai. Jika karyawan puas terhadap pekerjaan mereka akan memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sementara seseorang yang tidak puas biasanya menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Wibowo “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”¹. Adapun menurut Hasibuan “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”². Berdasarkan pendapat ahli di atas tersebut, peneliti menarik

¹ Wibowo. 2010. Pengantar Manajemen Perubahan. Bandung: Alfabeta. p. 501

² Malayu S.P Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara. p. 203

kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap apa yang dikerjakan akan merasa nyaman dan akan menghasilkan hasil produktivitas yang lebih baik.

Setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh masing – masing karyawan memiliki tingkat yang berbeda – beda sehingga dapat menciptakan rasa senang terhadap pekerjaannya. Menurut Umam yang mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”³. Sedangkan Sunyoto mendefinisikan, “Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”⁴. Sama halnya yang menurut Handoko “Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan”⁵. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap sikap pekerjaan yang dikerjakannya yang menimbulkan perasaan senang atau tidak senang.

Kepuasan kerja dapat digambarkan dengan aspek – aspek pekerjaan yang di kerjakan oleh setiap karyawan. Menurut Wexley dan Yukl “Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek – aspek pekerjaan yang

³ Kaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2012). p. 97

⁴ Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan I. Yogyakarta ; CAPS. p. 102

⁵ Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. p. 193

bermacam-macam.”⁶. Adapun menurut Kreitner “kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”⁷. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang lebih dominan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya dan bisa terlihat karyawan tersebut lebih menyukai pekerjaannya atau sebaliknya.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Menurut Fred Luthans kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator seperti⁸:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

Pendapat lain yang serupa dari Job Descriptive Index mengukur kepuasan kerja dari lima segi yaitu:

- a. *The work itself*, Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab (responsibility), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).
- b. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
- c. *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for futher advancement*).
- d. *Pay*, Bayaran dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-a-vis other*)⁹.

Menurut Veithzal Rivai untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat menggunakan:

⁶ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), p. 129

⁷ Robert Kreitner, angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 (Jakarta: Salemba Empat, 2014). p. 109

⁸ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10(Yogyakarta: ANDI, 2006), p. 243.

⁹ Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi* Edisi 2 Cetakan Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers. p. 140

1. Isi Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif.
6. Rekan Kerja.
7. Kondisi pekerjaan¹⁰.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya yang berupa perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pekerjaan yang karyawan jalani di organisasinya. Indikator yang digunakan oleh peneliti adalah pekerjaan itu sendiri, Gaji dan upah, Promosi, Atasan (Supervisi) dan rekan kerja.

2. Pengembangan Karir

Karir menurut Edy Sutrisno karir adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani dan dipegang selama kehidupan kerja seseorang¹¹. Sedangkan menurut Mathis Karir merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya¹². Berdasarkan penjelasan di atas maka karir dapat diartikan suatu rangkaian posisi seseorang di tempat bekerjanya dan berdasarkan pengalaman dalam pekerjaan sepanjang hidupnya. Pengembangan karir adalah upaya yang direncanakan dan dilaksanakan oleh organisasi dalam

¹⁰ Veithzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. p.860

¹¹ Edy Sutrisno. 2009. Budaya Organisasi. p. 162

¹² Mathis, Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat p. 342

mengembangkan karir karyawan agar meningkatnya kualitas yang dimiliki seorang karyawan.

Karir dalam manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi tiga. Menurut Henri Simamora tentang model pengembangan karir adalah sebagai berikut : “Pengembangan karir (career development) Meliputi perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management)”¹³. Menurut Siagian Pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir¹⁴. Berdasarkan penelitian yang dikemukakan diatas, Peneliti menarik kesimpulan bahwa Terdapat dua proses pengembangan karir yaitu tentang bagaimana masing – masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan – tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program – program pengembangan karir (manajemen karir). Dalam pelaksanaan pengembangan karir terdapat perbedaan antara pengembangan karir individu dengan pengembangan karir institusional. Pengembangan karir individu adalah pengembangan yang dilakukan oleh individu atau karyawan yang memang sudah mereka rencanakan, sedangkan pengembangan karir institusional dilakukan oleh perusahaan.

Terciptanya peningkatan status jenjang karir yang dimiliki oleh karyawan yang di dukung dengan jalur karir yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Martoyo “Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan – peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur

¹³ Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2004. p. 76

¹⁴ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2008). p. 201

karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”¹⁵. Adapun Ardana et al “Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi”¹⁶. Berdasarkan penelitian yang dikemukakan tersebut, bahwa pengembangan karir merupakan adanya peningkatan – peningkatan jabatan yang diperoleh oleh karyawan dan sudah ditetapkan sesuai dengan jenjang karir organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Yuniarsi dan Suswanto “Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi”¹⁷.

Menurut Sadili Samsudin Mendefinisikan, “ Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”¹⁸.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah perusahaan yang melihat kualifikasi seorang pegawai dan membantu meningkatkan kemampuannya dibidang teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai yang nantinya akan menguntungkan bagi perusahaan karena sumber daya manusia yang sudah dibutuhkan.

¹⁵ Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. p. 89

¹⁶ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.

¹⁷ Tjutju Yuniarsi dan suswanto, Manajemen SDM teori, aplikasi, dan isu penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2009), p. 136

¹⁸ Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pustaka Setia, Bandung. p. 93

Dalam pengembangan karir ada proses yang dinilai dapat menunjang karyawan dalam mencapai pengembangan karir yaitu. Menurut Sunyoto mengatakan bahwa “pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara – cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut”¹⁹. Menurut Samsudin Mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang²⁰. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam melihat kompetensi yang dimiliki pegawainya dan perusahaan membantu dalam mengembangkan kompetensinya tersebut.

Upaya yang secara terstruktur dan sudah terjadwal oleh perusahaan dalam pengembangan kemampuan dan keahlian karyawannya dapat membantu karyawan dalam peningkatan jenjang karir. Menurut Mejia yang menyatakan bahwa “Pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya formal dan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan terhadap karyawan yang lebih baik”²¹. Menurut Hadari Nawawi yang mengatakan bahwa “Pengembangan karir usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja”²². Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, pengembangan karir merupakan upaya

¹⁹ Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS. p. 183

²⁰ Op. Cit p. 96

²¹ Gomez, Luis R-Mejia, et al. 2007. Managing Human Resources, Fifth Edition, New York: Pearson Education. p.267

²² Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gajah Mada University Press. p.289

perusahaan dalam membantu mengembangkan peningkatan dan penambahan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan, perusahaan perlu Untuk mewujudkan suatu program pengembangan karir untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Nawawi terdapat 3 fase program pengembangan karir (Career development process), yaitu:

1. Fase perencanaan (Assesment Phase).
2. Fase pengarahan (Direction Phase).
3. Fase pengembangan (Development Phase)²³.

Fase Perencanaan (Assesment Phase), program pengembangan karir yang akan membantu dalam menilai kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dan peran perusahaan dalam hal ini memberikan jalur pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuan para karyawannya dan kemampuan tersebut dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien serta dapat memperbaiki kekurangan maupun kelemahan yang nantinya akan menghasilkan karir yang lebih baik.

Fase Pengarahan (Direction Phase), fase ini sebagai proses dimana seorang karyawan dapat mewujudkan perencanaan karirnya menjadi kenyataan. Ada berbagai pendekatan yang akan membantu mewujudkan perencanaan karir

²³ Ibid., P.307-310

seorang karyawan yaitu konseling karir (career conseling) dan penyelenggaraan informasi (information services) seperti job posting, skill inventory, career path, dan Resources center.

Fase Pengembangan (Development Phase), peningkatan – peningkatan yang di alami oleh seorang karyawan dari posisi satu ke posisi yang di inginkan. Dalam fase ini karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuannya untuk memperoleh posisi yang di inginkannya. Kegiatan tersebut berupa penyelenggaraan sistem mentor, pelatihan, rotasi jabatan, dan program beasiswa atau ikatan dinas.

Selain karyawan yang merencanakan karirnya di suatu organisasi, perusahaan membantu mengidentifikasi kemampuan karir karyawan proses mengidentifikasi ini dengan melihat sesuai kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan. Menurut Haryani Pengembangan karir adalah proses pengidentifikasi kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya²⁴.

Menurut Hadari Nawawi Pengembangan karir adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan²⁵.

Menurut Veithzal Rivai Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan karyawan terhadap

²⁴ Haryani, Putu Yeni. 2013. Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini. *Jurnal Buletin Study Ekonomi*. 2 (6), pp: 116-120

²⁵ Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta. p. 289

pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi²⁶. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang wajib diterapkan dalam organisasi oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan yang dimiliki karyawan dan nantinya dapat memberikan keuntungan bagi organisasi karena sumber daya yang dimiliki dapat membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Samsudin, ada enam kegiatan pengembangan karir secara individual, yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Exposure,
3. Permintaan berhenti
4. Kesetiaan pada organisasional
5. Mentor dan sponsor
6. Kesempatan untuk berkembang²⁷.

Menurut Handoko indikator pengembangan karir adalah :

1. Prestasi Kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan organisasional
4. Mentor dan sponsor
5. Kesempatan – kesempatan untuk tumbuh
6. Dukungan manajemen²⁸.

²⁶ Veithzal Rivai, M.B.A. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta p. 299

²⁷ Samsudin sadali, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia, 2006, p.137

²⁸ Handoko, 2012, Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. BPFE UGM, Yogyakarta. p. 131

Prestasi kerja adalah pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir di organisasinya dan pegawai dapat memperoleh kemajuan karir yang di inginkan.

Exposure adalah keinginan pegawai yang memutuskan ingin di mutasi, transfer jabatan, dan kesempatan – kesempatan lainnya.

Kesetian organisasional adalah perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk kemajuan karirnya tergantung dari dedikasi dan loyalitasnya selama ia bekerja.

Mentor adalah seseorang dalam organisasi yang membantu bimbingan karir informal kepada pegawai. Sponsor adalah seseorang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan – kesempatan karir untuk pegawainya.

Kesempatan – kesempatan untuk tumbuh adalah pegawai yang memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan yang memanfaatkan kesempatan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih baik.

Dukungan manajemen adalah dukungan dari peran manajer dalam memperlancar dan melaksanakan program – program pengembangan karir untuk para pegawainya.

Menurut dessler peran dalam pengembangan karier dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

a. peran individual

salah satunya : mengemban tanggung jawab atas karier sendiri, menilai minat, keahlian, dan nilai-nilai, Mencari informasi karier dan sumber daya, menyusun tujuan dan perencanaan karier, memanfaatkan kesempatan pengembangan,

membicarakan kepada atasan tentang karier individu, mengikuti rencana karier yang realistis.

b. Manajer/pimpinan

salah satunya : memberikan umpan balik pada waktu yang tepat, memberikan dukungan dan penugasan yang membangun, berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karier, mendukung rencana pengembangan karyawan.

c. Organisasi

salah satunya : mengomunikasikan misi, kebijakan, dan prosedur, menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan, memberikan informasi karier dan program karier, menawarkan berbagai jenis pilihan karier²⁹.

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Kesetiaan pada organisasi
3. Mentors dan Sponsor
4. Dukungan para bawahan
5. Kesempatan untuk bertumbuh³⁰.

Prestasi kerja merupakan faktor yang pertama mempengaruhi pengembangan karir yang berperan dalam meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.

Prestasi kerja biasanya dilihat dari hasil pekerjaan atau tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Tanpa adanya prestasi kerja akan sulit bagi karyawan yang ingin mengembangkan karirnya.

Kesetiaan pada Organisasi Merupakan upaya seorang karyawan dalam mempertahankan kedudukannya dalam organisasi di tempatnya bekerja dalam kurun waktu yang lama.

²⁹ Garry Dessler, 2010. manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Indeks p. 8

³⁰ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006). p.215

Mentors adalah seseorang yang ada dalam perusahaan yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin mengembangkan karirnya. Dukungan para bawahan Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Jadi dapat disimpulkan pengembangan karir adalah suatu proses yang dijalankan oleh perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawainya dengan cara adanya peningkatan – peningkatan jenjang karir. Dengan menjalankan pengembangan karir, perusahaan dapat memperoleh keuntungan karena memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sejauh mana seseorang karyawan memihak dan kesetiannya terhadap organisasi dalam mencapai tujuan – tujuan. Dalam organisasi karyawan merupakan sumber daya manusia yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu karyawan dengan komitmen yang tinggi akan berpengaruh pada pencapai tujuan organisasi. Organisasi akan

lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika karyawannya memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi bisa digambarkan dengan sikap karyawan yang dimana karyawan dapat memihak dan ingin bertahan di perusahaannya. Menurut Robbins dan Judge “komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”³¹. Adapun Menurut Mathis dan Jackson mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuantujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya”³². Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap seseorang terhadap organisasinya yang dapat dilihat dari kesetiaan, keterlibatan dan keinginan untuk tetap mempertahankan di organisasi tersebut.

Dalam sikap komitmen karyawan pada organisasi karyawan satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan sesuai dengan pandangannya masing-masing. Menurut Robbins yang memandang bahwa “komitmen organisasi sebagai suatu orientasi nilai kesetiaan secara totalitas untuk organisasi”³³. Sama halnya Menurut Sopiah “Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia

³¹ Robbins, Stephen P dan Timothy. Organization Behavior Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat, 2008. p.100

³² Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: CV Andi Offset, p. 155

³³ Robbins, S. P. 2012. Organizational Behavior. Prentice Hall Cliffs. New Jersey. p.136

berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi³⁴. Menurut Sudarmanto “Komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikat diri terhadap nilai dan tujuan organisasi³⁵. Berdasarkan pendapat di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan yang dimiliki oleh seorang pegawai mulai dari nilai dan tujuan organisasi karena keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Keputusan karyawan yang ingin tetap berada dalam organisasi karena adanya ketertarikan yang timbul dari hati sanubari. Menurut Greenbag dan baron “Komitmen organisasi bahwa keterlibatan para anggota dengan organisasi mereka dan ketertarikan untuk tetap bergabung dengan organisasi mereka³⁶. Menurut Raymon “Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan bersedia untuk melahirkan upaya atas namanya³⁷. Berdasarkan pendapat di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan ingin tetap berada di dalam organisasi dan menghasilkan produktivitas sesuai tujuan organisasi.

Keputusan yang matang keputusan yang paling kuat untuk pengambilan keputusan bahwa kewajiban tetap bertahan di organisasi karena sudah menjadi tanggung jawab. Menurut Handoko mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan

³⁴ Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta : C.V Andi Offset. p.155

³⁵ Sudarmanto. (2009). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, p. 102

³⁶ Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. Behavior in Organizations. Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2008, p. 234

³⁷ Raymond A. Noe. Manajemen SDM keunggulan bersaing, (Jakarta: Salemba Empat, 2004), p. 324

dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan³⁸. Sedangkan menurut Afifuddin mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi, seperti kehadiran, produktivitas dan intensitas untuk bertahan di perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat karyawan yang memihak pada organisasinya apakah akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Menurut Robbins Ada Tiga Dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif (affective commitment)
2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)
3. Komitmen Normative (normative commitment)³⁹.

Komitmen afektif (affective commitment) dapat diartikan sebagai sikap perasaan emosional yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasinya dan keyakinan dalam nilai – nilai yang diterapkan dalam organisasi.

³⁸ Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I (Bandung : Pustaka Setia, 2015) p.245

³⁹ Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. p. 101

Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) dapat diartikan sebagai pegawai yang lebih memilih untuk tetap bertahan di organisasi karena alasan ekonomi.

Komitmen normative (normative commitment) dapat diartikan sebagai pegawai yang memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasinya karena alasan – alasan moral dan etis.

Menurut Mowday yang di kutip Sopiah yang menyatakan ada Tiga Aspek Komitmen antara lain :

1. Affective Commitment
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment⁴⁰.

Affective commitment merupakan pegawai yang memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian anggota di dalam organisasi karena telah memiliki ikatan emosional dengan organisasi.

Continuance commitment dapat diartikan sebagai alasan karena jika meninggalkan organisasinya saat ini, pegawai tidak dapat memperoleh pekerjaan yang lebih baik diluar organisasinya saat ini.

⁴⁰ Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta : C.V Andi Offset. p.155

Normative commitment merupakan kesadaran yang dimiliki oleh pegawai karena bertahan dalam organisasi sudah menjadi kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh setiap pegawai.

Menurut Summers dan acito dalam Edy Sutrisno yang menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu⁴¹ :

1. Continuance Commitment
2. Normative Commitment
3. Affective Commitment.

Continuance commitment dapat diartikan sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat menimbulkan kerugian bagi financialnya saat ini.

Normative commitment dapat diartikan sebagai kewajiban moral yang memang perlu dimiliki oleh seorang pegawai agar memiliki hubungan yang baik dengan oorganisasinya.

Affective commitment dapat diartikan sebagai pandangan pegawai melihat seberapa baik perasaan mengenai organisasi karena ketertarikannya kepada organisasinya tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana pegawai setia terhadap pekerjaannya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam perusahaan tempat pegawai bekerja. Karena tanpa alasan pegawai ingin

⁴¹ Edy Sutrisno. Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana. 2010. p. 292

tetap menjadi bagian dalam perusahaan jika pegawai mendapatkan hak – hak nya sebagai pegawai. Dan Pegawai yang merasa menjadi bagian dalam perusahaan tempatnya bekerja. Nantinya akan memberikan hasil kinerja yang baik yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain, peneliti membuat daftar penelitian yang relevan yaitu penelitian yang serupa mengenai kepuasan kerja yang membuktikan bahwa penelitian ini layak dilaksanakan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk kemudian dibandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti :

1. **Ichwan Prastowo, S.Pd, M.Par, dalam judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta Vol. 1 Nomor 3 Tahun 2015 (ISSN 2355-5009)**

Hipotesis dari penelitian ini adalah Pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai hotel sahid jaya solo. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, bahwa semakin meningkat komitmen organisasi yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Dan

pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, bahwa semakin meningkat pengembangan karir yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja pegawai hotel SAHID jaya solo semakin menurun.

2. **Ricky Tilaar, Peggy Adeline Mekel, dan Rita N.Tarore dalam judul Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Jurnal EMBA Vol. 2 No 3 September 2014, Hal. 991-1000 (ISSN 2303-1174)**

Hipotesis dalam penelitian ini, Komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan teknik analisis data regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

3. **Agus Dwi Nugroho, Kunartinah dalam judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Spektrum Industri, 2012, Vol. 10, No. 2 (ISSN 1963-6590)**

Hipotesis dalam penelitian ini, Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hasil uji T nilai signifikansinya sebesar 0.072, begitu juga dengan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana hasil uji T nilai signifikansinya sebesar 0.421 (p value dengan $\alpha=0.05$). Model regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi memberi

pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir memberi pengaruh positif. Iklim organisasi dapat diperbaiki melalui psikologi kerja, motivasi kerja, beban kerja yang sesuai, perbaikan struktural dapat dilakukan dengan memberikan kenyamanan fasilitas kerja, pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi.

4. **I Made Angga Wiguna, IDG. Dharma Saputra dalam judul Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.16.1. Juli 2016 Hal. 444-470 (ISSN 2302-8556)**

Dalam penelitian ini, Hasil analisis menunjukkan bahwa tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan profesional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar. Pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, sedangkan tindakan supervisi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar.

C. Kerangka Teoritik

Dalam mencapai keberhasilan serta tujuan perusahaan ada faktor penting yang membantu dalam produktivas kinerja suatu perusahaan yaitu karyawan yang ada dalam perusahaan. Karyawan akan menghasilkan produktivitas yang

maksimal jika memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Jika karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan merugikan perusahaan tersebut, karena karyawan akan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir, pengembangan karir yang tersedia dan dilaksanakan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan, sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya.

Perusahaan yang sudah menerapkan pengembangan karir yang efektif dan berjalan dengan baik. Maka karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dapat menciptakan rasa puasnya karena mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Nugroho dan kartinah Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya⁴².

Sama halnya yang dikemukakan oleh Siagian Semakin baik kesempatan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik⁴³. Artinya Karyawan

⁴² Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.5(3), pp: 321-334.

⁴³ Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 1, Cet.14. –Jakarta: Bumi Aksara p. 215

akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi atas kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang dalam perusahaan yang sudah disusun oleh perusahaan dan nantinya akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Banyak cara untuk dapat meningkatkan produktivitas, sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satunya yaitu dengan pengembangan karir yang sudah disusun oleh manajemen sumber daya manusia dan nantinya akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi⁴⁴.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengembangan karir, tetapi juga diikuti oleh komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasannya cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan segala kontribusinya yang bisa diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dan karyawan akan tetap setia tidak ingin meninggalkan organisasinya. Hal ini sama yang dijelaskan oleh, Menurut Lijan Poltak yaitu kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi⁴⁵.

Sedangkan Menurut Didit Darmawan yang menyatakan bahwa karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa

⁴⁴ Rivai Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers p. 282

⁴⁵ Darmawan Didit, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, (Surabaya: Pena Semesta, 2013). p.

wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka, bila penggajian dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji masyarakat, kepuasan kerja akan tercapai dan mereka akan memiliki komitmen terhadap organisasi⁴⁶. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tercipta jika segala hak dan kewajiban karyawannya terpenuhi, dan hal ini akan menciptakan kepuasan kerja dan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

⁴⁶ Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). p. 90

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data fakta yang tepat, benar dan dapat dipercaya tentang:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi
3. Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi yang beralamat di Jalan Lapangan Serbaguna No. 7 Bekasi Timur. Tempat penelitian ini dipilih karena menurut survey awal karyawan di perusahaan tersebut memiliki masalah yang akan diteliti yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, yaitu pada bulan April sampai

bulan juni 2017. Waktu tersebut dipilih karena waktu yang efektif untuk bagi peneliti untuk mengadakan penelitian karena sudah tidak disibukkan oleh aktivitas perkuliahan.

C. Metode Penelitian

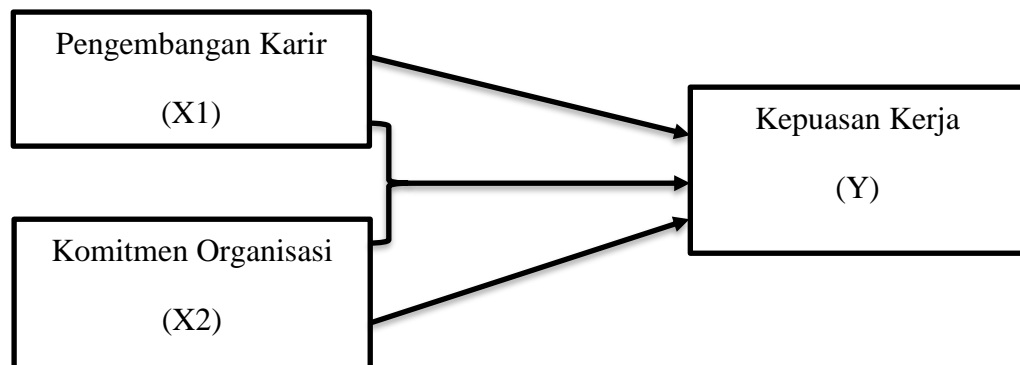
1. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan Korelasional dan data yang digunakan adalah data primer yaitu dari dua variable bebas Pengembangan Karir (X1), dan variable bebas Komitmen Organisasi (X2) serta variable sekunder dari variable terikat Kepuasan Kerja (Y). Menurut Arikunto “survie sampel adalah penelitian yang menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi”⁴⁷.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh data dengan cara memperoleh informasi yang bersangkutan dengan permasalahan pada saat penelitian dilaksanakan Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X₁) yaitu Pengembangan karir dan (X₂) komitmen organisasi dengan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Maka peneliti menggambarkan pengaruh tersebut dalam skema sebagai berikut :

⁴⁷ Suharsimi Arikunto. Manajemen Penilaian. Jakarta: Rineka Cipta. 2007. p. 236.

Gambar III. 1



Keterangan:

X1 : Variable Bebas

X2 : Variable Bebas

Y : Variable Terikat

→ : Arah Hubungan

D. Populasi Dan Sampling

Menurut Sugiyono “populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁸. Karena keterbatasan data, waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti maka peneliti mengambil populasi pada bidang bisnis yang berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac*

⁴⁸ Sugiyono. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. 2008. p. 117.

dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 78 orang. Sugiyono menyatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁹ Sampel tersebut diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Suatu sampel untuk mendapatkan distribusi normal jika memiliki ukuran sampel $n > 30$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

Teknik sampel yang dipergunakan adalah teknik *Sample acak sederhana (simple random sampling)*, karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu⁵⁰. Teknik ini digunakan jika jenis populasi bisa dikatakan sama (homogen).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dalam pengumpulan data untuk variabel X1, X2, dan Y. Teknik pengambilan data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan kuesioner kepada karyawan bidang bisnis di Kantor pusat PT Pos Indonesia (persero) Bekasi.

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan Kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya yang berupa perasaan menyenangkan

⁴⁹ *Ibid*, hal.81

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2011. p. 93

maupun tidak menyenangkan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pekerjaan yang karyawan jalani di organisasinya.

b. Definisi Oprasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert* dan datanya berupa data primer yang mengacu pada indikator pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi, Atasan, dan rekan kerja.

c. Kisi – Kisi Intrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable Kepuasan Kerja untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar. Kisi-kisi Instrumen dapat dilihat pada tabel III.1 berikut ini:

**Tabel III.1 Tabel Instrumen Variable Y
(Kepuasan Kerja)**

Variabel Y	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2, 6,15, 19, 26*	23,11	1,9,12, 16	14, 23
	Gaji dan upah	3*,7, 20	13,25, 28*	2,24	10,20
	Promosi	12	4,8, 16,27	3	6,15, 19,21
	Atasan	5,9, 24,29	17*,21	7,11, 17,22	4
	Rekan Kerja	10,14, 22*	1,18	8,13	5,18

Kisi – kisi yang diuji coba ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidak validnya setiap butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang di uji coba, maka butir – butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir – butir yang valid dibuat kembali menjadi sebuah perangkat instrument.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (N=30 pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai dan dinyatakan dalam bentuk skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun item – item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan⁵¹. Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵¹ Sugiyono, *Op.Cit.* p. 107

Tabel III.2
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : data diolah oleh penulis, 2017

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum st^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

2. Pengembangan Karir

a. Definisi Konseptual

Pengembangan Karir adalah suatu proses yang dijalankan oleh perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawainya dengan cara adanya peningkatan – peningkatan jenjang karir. Dengan menjalankan pengembangan karir, perusahaan dapat

memperoleh keuntungan karena memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Oprasional

Variable Pengembangan karir diukur melalui kuisisioner dengan model skala likert yang mencerminkan indikator. Dimana indikator yang digunakan untuk pengembangan karir adalah Exposure, mentor/sponsor dan kesempatan untuk tumbuh.

c. Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir

Butir soal yang disajikan secara acak yang akan diberikan kepada responden, Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable Pengembangan Karir untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar. Selain itu juga dapat memberikan informasi butir mana yang valid dan butir pernyataan yang drop setelah instrumen disebar.

Kisi-kisi Instrumen dapat dilihat pada tabel III.3 berikut ini:

**Tabel III.3 Tabel Instrumen Variable X1
(Pengembangan Karir)**

Variabel X1	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Pengembangan karir	Exposure	1*,6,8,10	14,16*	1,4,10	7
	Mentor dan Sponsor	2,5,7,11,13,15		3,6,8,12,13,15	
	Kesempatan untuk tumbuh	3,4,17*	9,12,18*	2,5,9	11,14

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai dan dinyatakan dalam bentuk skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun item – item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan ⁵². Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.4
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : data dioleh oleh penulis, 2017

d. Validitas Instrumen Pengembangan karir

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument.

⁵² Sugiyono, *Op.Cit.* p. 107

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

ΣX_i^2 = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\Sigma X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen Organisasi merupakan tingkat sejauh mana pegawai setia terhadap pekerjaannya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam perusahaan tempat pegawai bekerja.

b. Definisi Oprasional

Komitmen Organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuisisioner dengan model skala likert. Dimana indikator yang digunakan untuk Komitmen Organisasi adalah Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen organisasi

Kisi-kisi instrument ini disajikan untuk mengukur variable komitmen organisasi untuk memberikan gambaran sejauh mana instrument peneliti mencerminkan indikator-indikator variable komitmen organisasi. Kisi-kisi Instrumen dapat dilihat pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5 Tabel Instrumen Variable X2**(Komitmen Organisasi)**

Variabel X2	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Organisasi	Komitmen Aefektif	1, 6,7, 15,18,20	12,16,22	1,5,7, 10,11,18	8,13,16
	Komitmen Berkelanjutan	3,5,8, 10*,17*,19	13*	3,6,9,15	
	Komitmen Normatif	2*,4,11, 14,21	9	2,12, 14,17	4

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun item – item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan⁵³. Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel III.6
Pola Skor Alternatif Jawaban**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : data dioleh oleh penulis, 2017

⁵³ Sugiyono, *Op.Cit.* p. 107

d. Validitas Instrumen Komitmen organisasi

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing

– masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha

Cronbach sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

ΣS_i^2 = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

ΣX_i^2 = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\Sigma X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan cara menganalisis data, dilakukan estimasi parameter dengan model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji persyaratan yang pertama dilakukan adalah uji normalitas. Hal ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam peneliti, uji normalitas yang digunakan adalah

Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat angka signifikansi, dengan ketentuan:⁵⁴

- a. Jika angka signifikansi > taraf signifikansi (α) 0,05 maka data berdistribusi secara normal.
- b. Jika angka signifikansi < taraf signifikansi (α) 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:⁵⁵

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova, yaitu:

⁵⁴ Duwi Priyatno. "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran". Yogyakarta: Gava Media, 2010 p. 58

⁵⁵ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk riset* Jakarta: Salemba Empat, 2011), p.53

1. Jika Signifikansi pada $Linearity < 0,05$ maka mempunyai hubungan linear.
2. Jika Signifikansi pada $Linearity > 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Sudjana “Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.”⁵⁶

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas.⁵⁷

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF, Maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakain jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

⁵⁶ Sudjana, Metode Statistika, (Bandung: Tarsito,2002) p. 59

⁵⁷ Imam Ghazali, “Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS17”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2009) p. 25

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

2. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat atau pengaruh variabel terikat

terhadap variabel bebas. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan

$$a = \hat{Y} - a_1 X_1 - a_2 X_2$$

$$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel Kepuasan Kerja
- X_1 = Variabel bebas (Pengembangan Karir)
- X_2 = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)
- a = Nilai harga \hat{Y} bila $X = 0$
- b_1 = Koefisien regresi Pengembangan karir X_1
- b_2 = Koefisien regresi Komitmen organisasi X_2

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel terikat, apakah pengaruh signifikan atau tidak⁵⁸

Hipotesis penelitiannya:

$$1) \quad H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$$2) \quad H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁵⁹

Hipotesis penelitiannya:

⁵⁸ Duwi Priyatno, SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate, (Yogyakarta: Gava Meida, 2009) p.48

⁵⁹ Ibid, p.50

1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1. $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.
2. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$R^2 = \frac{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}{\sum (Y_i - Y)^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Nilai koefisien relasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data yang diperoleh dari hasil penelitian ini di maksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karir (X1), komitmen organisasi (X2), dan Kepuasan kerja (Y). Berdasarkan jumlah variabel data merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Ketiga bagian tersebut adalah pengembangan karir dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai variabel terikat merupakan data primer yang di peroleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 24 butir pernyataan oleh 78 responden.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 89 dan skor terendah sebesar 55, dengan skor rata – rata 72,04, skor simpangan baku (S) sebesar 7,78 dan skor varians (S^2) 60,58. Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 34 banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K)

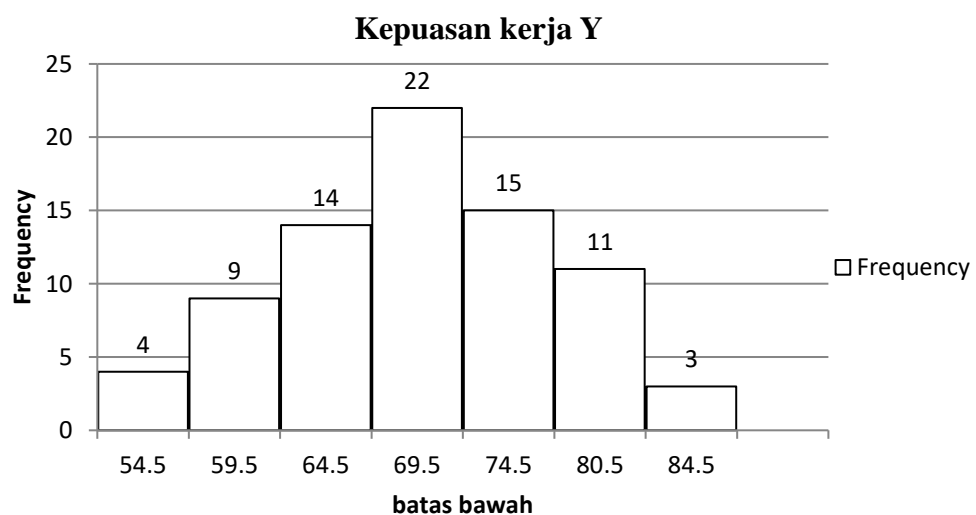
adalah 5. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja

Kelas interval	Batas bawah	Batas atas	Frek absolut	Frek. Relatif
55-59	54,5	59,5	4	6%
60-64	59,5	64,5	9	9%
65-69	64,5	69,5	14	18%
70-74	69,5	74,5	22	29%
75-79	74,5	75,5	15	21%
80-84	80,5	84,5	11	13%
85-89	84,5	89,5	3	4%
			78	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (Y) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan kerja)

Berdasarkan gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 22 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 70-74 dengan frekuensi relatif sebesar 29%. Frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas terakhir yakni pada rentang 85-89 dengan frekuensi sebesar 4%. Kemudian data kepuasan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Kepuasan kerja

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor item	Skor total	Total	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	1		238	1464	6	244,0	26,0
		9		261				
			14	242				
		12		240				
		16		252				
2	Gaji dan upah		23	231	909	4	227,3	24,2
		2		230				
			10	215				
			20	226				
3	Promosi	24		238	1164	5	232,8	24,8
		3		230				
			6	252				
			15	229				
			19	220				
4	Atasan		21	233	1167	5	233,4	24,9
		4		230				
		7		256				
		11		220				
		17		230				
5	Rekan kerja	22		231	915	4	228,75	24,4013
			5	218				
		8		236				
		13		224				
			18	237				
					4704	24	937,5	100

Dari tabel tersebut maka di ketahui maka indikator pekerjaan itu sendiri menjadi indikator yang terbesar dalam penilaian kepuasan kerja dan indikator gaji dan upah menjadi indikator dengan nilai terendah dalam penilaian kepuasan kerja.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai variabel bebas X_1 merupakan data primer yang di peroleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 15 butir pernyataan oleh 78 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 72 dan skor terendah sebesar 38, dengan skor rata – rata 55,96, skor simpangan baku (S) sebesar 6,94 dan skor varians (S^2) 48,12.

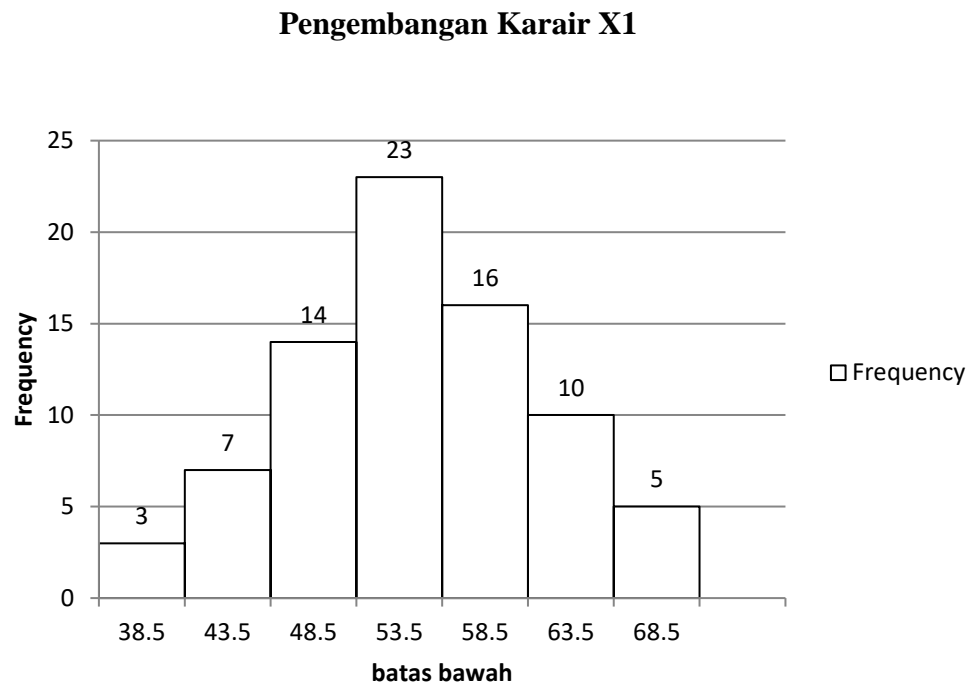
Distribusi data pengembangan karir dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 27 banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4. Data selengkapnya tentang pengembangan karir dapat dilihat pada tabel IV.3 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.3

Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Pengembangan Karir)

Kelas interval	Batas bawah	Batas atas	Frek absolut	Frek. Relatif
38-42	38,5	42,5	3	6%
43-47	43,5	47,5	7	10%
48-52	48,5	52,5	14	18%
53-57	53,5	57,5	23	26%
58-62	58,5	62,5	16	21%
63-67	63,5	67,5	10	12%
68-72	68,5	72,5	5	8%
			78	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel Pengembangan Karir (X_1) di atas, maka dapat dilihat pada grafik histogram berikut:



Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel X_1 (pengembangan karir)

Berdasarkan gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel pengembangan karir yaitu 23 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 53–57 dengan frekuensi relatif sebesar 26%. Frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 38-42 dengan frekuensi relatif sebesar 6%.

Kemudian data pengembangan karir berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor	Total skor	Total item	Mean	%
1	Exposure	1		303	1209	4	302,3	34,51
		4		302				
			7	301				
		10		303				
2	Mentor dan Sponsor	3		301	1730	6	288,3	32,92
		6		290				
		8		281				
		12		281				
		13		285				
		15		292				
3	Kesempatan untuk tumbuh	2		284	1426	5	285,2	32,57
		5		287				
		9		292				
			11	295				
			14	268				

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari pengembangan karir (variabel X_1), dinyatakan bahwa indikator exposure memperoleh skor tertinggi sebesar 34,51% dari indikator lainnya, dan indikator kesempatan untuk tumbuh memperoleh skor terendah sebesar 32,57% dari indikator lainnya.

3. Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 18 butir pernyataan oleh 78 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 79

dan skor terendah sebesar 45, dengan skor rata – rata sebesar 62,24, skor simpangan baku (S) sebesar 8,09 dan skor varians (S^2) 65,51.

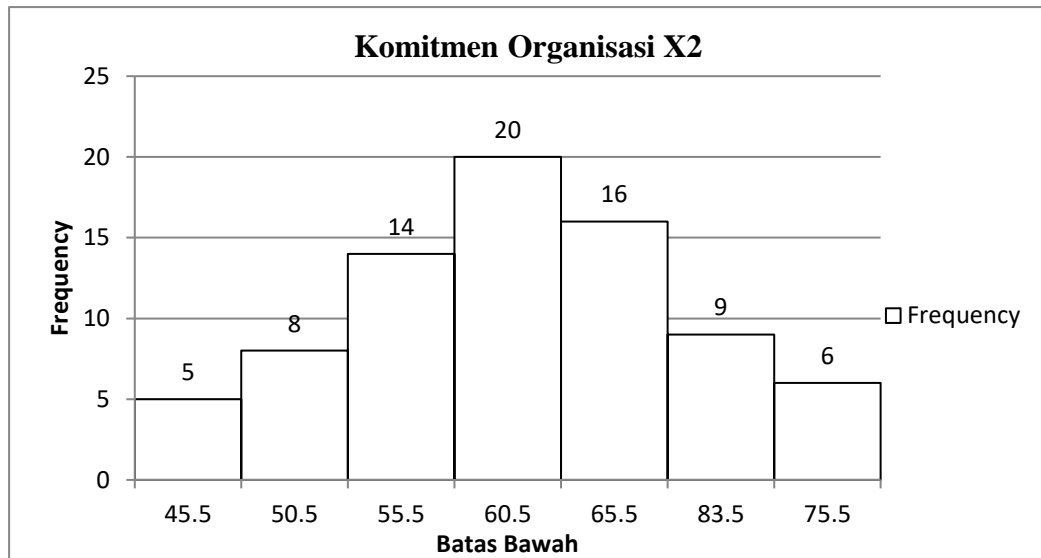
Distribusi data komitmen organisasi dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 26, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4.

Data selengkapnya tentang komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.6 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Komitmen Organisasi)

kelas interval	batas bawah	batas atas	frek absolut	frek. Relatif
45-49	45,5	49,5	5	5,13%
50-54	50,5	54,5	8	11,54%
55-59	55,5	59,5	14	17,95%
60-64	60,5	64,5	20	28,21%
65-69	65,5	69,5	16	19,23%
70-74	83,5	89,5	9	14,10%
75-79	75,5	79,5	6	3,85%
			78	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (X₂) di atas, batas kelas merupakan batas semu dari setiap kelas, karena antara kelas satu dengan kelas lainnya masih terdapat lubang tempat angka tertentu. Batas kelas terdiri dari batas kelas atas dan batas kelas bawah untuk mempermudah penulisan data komitmen organisasi, maka dapat dilihat pada grafik histrogram komitmen organisasi sebagai berikut:



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel X₂ (komitmen organisasi)

Berdasarkan gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu 20 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 60-64 dengan frekuensi relatif sebesar 28.21%. Frekuensi terendahnya adalah 5 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 45-49 dengan frekuensi sebesar 5.13%.

Dari data yang telah di sebarakan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan dapat dilihat data komitmen organisasi berdasarkan rata-rata indikator yang terdiri dari tiga indikator yaitu indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Komitmen organisasi

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor item	Skor total	Total	Mean	%
1	komitmen afektif	1		282	2481	9	275,7	34,3
		5		292				
		7		271				
			8	268				
			11	273				
			13	277				
			10	278				
			16	268				
			18	272				
2	komitmen berkelanjutan	3		278	1063	4	265,8	33,1
		6		265				
		9		262				
		15		258				
3	komitmen normatif	2		265	1309	5	261,8	32,6
			4	256				
			14	265				
			12	258				
			17	265				
					4853	18	803,2	100

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari komitmen organisasi (variabel X₂), dinyatakan bahwa indikator afektif memperoleh skor tertinggi sebesar 34,3% dari indikator lainnya, dan indikator normatif memperoleh skor terendah sebesar 32,6% dari indikator lainnya.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah model yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak dalam program SPSS versi 21.0 yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pengembangan n Karir	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55,96	62,24	72,04
	Std. Deviation	6,937	8,094	7,784
Most Extreme Differences	Absolute	,079	,054	,062
	Positive	,077	,049	,048
	Negative	-,079	-,054	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,696	,480	,550
Asymp. Sig. (2-tailed)		,717	,975	,922

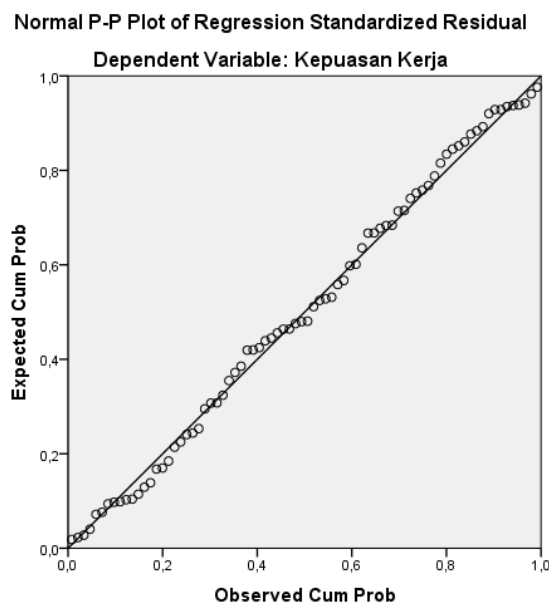
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa data variabel terikat (Y) kepuasan kerja nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar

0,922, data variabel bebas (X1) pengembangan karir bernilai 0,717 dan data variabel bebas (X2) komitmen organisasi 0,975. Karena signifikansi dari ketiga variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat dilakukan ke tahap metode selanjutnya yaitu analisis regresi linear berganda..

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:



Gambar IV.4

Output Uji Normalitas dengan Grafik *Probability Plot*

Dengan pengujian probability plot ini data regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Sebaliknya jika data

menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar uji normalitas *probability plot* diatas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 21.0.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Variabel X₁ dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2879,421	25	115,177	3,354	,000
Kepuasan Kerja * Pengembangan Karir	Between Groups	Linearity	1390,981	1	1390,981	40,511	,000
		Deviation from Linearity	1488,440	24	62,018	1,806	,038
	Within Groups		1785,464	52	34,336		
	Total		4664,885	77			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang

dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

Selanjutnya adalah perhitungan linearitas variabel X_2 yaitu komitmen organisasi.

Tabel IV.9

Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	(Combined)	3405,835	32	106,432	3,804	,000
	Between Groups	2844,950	1	2844,950	101,682	,000
	Linearity	2844,950	1	2844,950	101,682	,000
	Deviation from Linearity	560,885	31	18,093	,647	,898
	Within Groups	1259,050	45	27,979		
Total		4664,885	77			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik

mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada SPSS 21.0 adalah sebagai berikut.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,047	4,932		4,065	,000		
Pengembangan 1 Karir	,194	,094	,173	2,073	,042	,705	1,418
Komitmen Organisasi	,661	,080	,687	8,225	,000	,705	1,418

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,705 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,418 < 10. Maka diantara kedua variabel bebas tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Model regresi di nyatakan tidak adanya masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas peneliti menggunakan metode uji *spearman's Rho*, yaitu metode untuk mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika

hasil signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.11.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Pengembangan Karir	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,100	,062
		Sig. (2-tailed)	.	,383	,591
		N	78	78	78
	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	-,100	1,000	,526**
		Sig. (2-tailed)	,383	.	,000
		N	78	78	78
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,062	,526**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,591	,000	.
		N	78	78	78

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

Dari tabel diatas dapat diketahui korelasi antara pengembangan karir dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signfikansi sebesar $0,383 > 0,05$. Dan nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar $0,591$. Karena nilai signifikansi $> 0,0505$ sehingga karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel pengembangan karir tidak terjadi masalah hetetokadisitas dan komitmen organisasi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari pengembangan karir (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 21.0

Tabel IV.12

Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,047	4,932		4,065	,000
Pengembangan Karir	,194	,094	,173	2,073	,042
Komitmen Organisasi	,661	,080	,687	8,225	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Nilai – nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 20,047 + 0,194X_1 + 0,661X_2$$

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 20,047. Hal ini berarti jika pengembangan karir (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 20,047.

Nilai koefisien X_1 sebesar 0,194 yang berarti apabila pengembangan karir (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,194 pada konstanta sebesar 20,047 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,661 yang berarti apabila komitmen organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,661 pada konstanta sebesar 20,047 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat hubungan yang positif atau tidak. Berdasarkan tabel anova pada tabel VI.13.

Tabel IV.13
ANOVA (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2943,607	2	1471,803	64,130	,000^b
	Residual	1721,278	75	22,950		
	Total	4664,885	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 21, pada tabel anova pada tabel VI.13. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 64,130. Sedangkan besarnya Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $78-2-1 = 75$.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima tetapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ jadi H_0 Ditolak. Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,12 sehingga F_{hitung} sebesar $64,130 > \text{nilai } F_{tabel}$ sebesar 3,12 artinya H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Variabel independen dapat dikatakan mempengaruhi variabel dependen apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Tabel IV.14
Tabel Regresi Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,047	4,932		4,065	,000
	Pengembangan Karir	,194	,094	,173	2,073	,042
	Komitmen Organisasi	,661	,080	,687	8,225	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear di atas pada tabel IV.14. Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari pengembangan karir sebesar 2,073 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df=n-k-1$ atau $78-2-1=75$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,992.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari pengembangan karir 2,073 > t_{tabel} 1,992 maka H_0 ditolak, karena H_0 di tolak maka kesimpulannya adalah pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari komitmen organisasi 8,225 > t_{tabel} 1,992 maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel

terikat atau seberapa besar variasi variabel mempengaruhi variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel IV.15.

Tabel IV.15

Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,621	4,791

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada output tabel IV.15, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,631 Jadi, kemampuan dari variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja secara simultan sebesar 63.1% sedangkan sisanya sebesar 36.9% di pengaruhi dan di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis dengan uji normalitas dan uji linearitas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh dengan kepuasan kerja dengan memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini dapat terlihat dari tingkat signifikansi *kolmogrov-smirnov* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,922, pengembangan karir sebesar 0,717 dan komitmen organisasi sebesar 0,975.

Selanjutnya dari hasil uji linearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersamaan memiliki nilai signifikansi pada *Linearty* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Sama halnya dengan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Pada hasil uji multikolinearitas nilai *Tolerance* dari kedua variabel bebas $> 0,1$ yaitu 0,705 dan $VIF < 10$ yaitu 1,418, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya permasalahan multikolinearitas dari kedua variabel bebas.

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, dapat diperoleh persamaan $\hat{Y} = 20,047 + 0,194X_1 + 0,661X_2$ yang artinya jika pengembangan karir dan komitmen organisasi nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah 20,047. Jika komitmen organisasi nilainya tetap dan pengembangan karir mengalami kenaikan 1 poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,194 dengan asumsi variabel independen lain memiliki nilai yang tetap. Jika pengembangan karir nilainya ditingkatkan sebesar 1 poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,661.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari F_{hitung} sebesar 64,130 $> F_{tabel}$ sebesar 3,12. kemudian secara parsial variabel pengembangan karir memiliki t_{hitung} 2,073 $> t_{tabel}$ 1,992 yang dimana nilai signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya variabel bebas pengembangan karir

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Variabel bebas komitmen organisasi memiliki $t_{hitung} 8,225 > t_{tabel} 1,992$ yang dimana nilai signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya variabel bebas komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja.

Berdasarkan uji koefisien determinasi secara bersama – sama pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,631 yang dimana pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kepuasan kerja sebesar 63.1%, sedangkan sisanya sebesar 39.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti lakukan penelitiannya.

Dalam penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah Variabel terikat, yaitu kepuasan kerja, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen organisasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, hasil penelitian hanya berlaku pada karyawan Bidang Bisnis PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Karena Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deksripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan untuk menguji pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia Bekasi. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Artinya, apabila pengembangan karir tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, apabila pengembangan karir rendah, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Artinya, apabila komitmen organisasi tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, apabila komitmen organisasi rendah, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 63.1%. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 63.1%, sedangkan sisanya sebesar 36.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti paparkan, maka peneliti dapat mengetahui bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pt Pos Indonesia Bekasi. Maka ini, implikasi yang didapat berdasarkan hasil penelitian adalah berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi pengembangan karir dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah indikator dari pengembangan karir yang paling rendah adalah indikator kesempatan untuk tumbuh. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah Menurut saya, program pelatihan tidak membantu saya dalam mengembangkan karir. Dengan ini dapat terlihat bahwa sulitnya kesempatan untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi karena program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan belum membantu dalam mengembangkan karir yang diharapkan oleh para karyawan sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menjadi rendah.

Selanjutnya dimensi dari komitmen organisasi yang paling rendah adalah dimensi komitmen normatif. Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggungjawab. Karyawan yang tidak memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan

tanggung jawab terhadap pekerjaannya mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Kepuasan kerja PT Pos Indonesia Bekasi tidak hanya dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen organisasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Maka dari itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian telah membuktikan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan saran - saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Dengan ini perusahaan dapat memperhatikan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan kesempatan – kesempatan program yang dapat mengembangkan karir para karyawannya. Memperhatikan bahwa pengembangan karir yang sudah atau belum yang memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, agar tercapainya kepuasan kerja karyawan. Pihak perusahaan juga sebaiknya lebih meningkatkan kesempatan – kesempatan pelatihan yang menunjang untuk mengembangkan kemampuan karyawannya, karyawan

yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat meningkatkan terciptanya kepuasan pada masing-masing karyawan.

2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesadaran komitmen organisasi pada karyawannya dalam melaksanakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
3. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak perusahaan harus dapat memperhatikan hal – hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti rendahnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak adil. Dengan hal ini perusahaan dapat lebih mempertimbangkan untuk menindaklanjuti faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan I Bandung : Pustaka Setia, 2015.
- Ambar, Teguh Sulistiyani Rosidah. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Graha Ilmu, Yogyakarta. 2009.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Graha Ilmu, Yogyakarta. 2012.
- Ayu Winda, dan Arifiaty, D. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.SAI APPAREL Industries Semarang)**. Jurnal Scientific Work Document. 2(1),pp:1-2. 2012.
- Bangun, Wilson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Darmawan Didit. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Surabaya: Pena Semesta, 2013
- Fajar Siti, Heru Tri. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Fathonah, Siti. **“Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten karang anyar dengan keyakinan diri (self efficacy) sebagai variabel pemoderasi**. 2012.
- Gary Dessler. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Indeks, 2007.
- Gomez, Luis R-Meija, et al. **Managing Human Resources**. Fifth Edition. New York: Pearson Education. 2007.
- Handoko, Hani T. **Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BFE, 2008.
- Haryani, Putu Yeni. **Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini**. Jurnal Buletin Study Ekonomi. 2 (6) 2013.
- Kadarisman, M. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Kartono, Kartini. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.

- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki. **Organizational Behavior and Personnel Psychology**. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Malayu S.P. Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA. 2013.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. **MSDM Strategik** Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Martoyo, Susilo. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Mathis, R.L, & Jackson, J.H. **Human Resources Management**. (10th Ed.). Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Moekijat. **Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai**. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Mandar Maju, 2007.
- Mondy, R.W. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.
- Nawawi, Hadari. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008.
- Nugroho, Agus dan Kunartinah. “**Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)**”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.5(3), pp: 321-334. 2012.
- Poltak, Lijan. **Kinerja Pegawai**. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Prastowo, Ichwan. “**Pengaruh Pengembangan Karir, lingkungan kerja dan komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai hotel sahid jaya solo**”. 2015.
- Rivai, Veithizal dan E.J. Sagala. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. (Edisi II). Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa, 2009
- Robbins, Stephen P. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Robert Kreitner, angelo Kinicki. **Perilaku Organisasi**. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat, 2014.

- Salindeho, Charles L. **Analisis Pengaruh Iklim kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.** 2016
- Samsudin, Sadili. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Siagian Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Sopiah. **Perilaku Organisasional.** Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2008.
- Subekhi, Ahmad dan Jauhar, Mohammad. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.
- Sudarmanto. Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: **Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Administrasi.** Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suharsimi Arikunto. **Manajemen Penilaian.** Jakarta: Rineka Cipta. 2007.
- Suharsono. **Pengetahuan Dasar Organisasi.** Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2012.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** cetakan 1. Yogyakarta ; CAPS. 2012.
- Suparyadi. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: CV ANDI, 2015.
- Tilaar, Ricky dkk. **Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan.** 2014.
- Wibowo. **Manajemen Kinerja.** Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 2010.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. **Manajemen SDM teori, aplikasi, dan isu penelitian.** Bandung: Alfabeta, 2009.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



Building
Future
Leaders

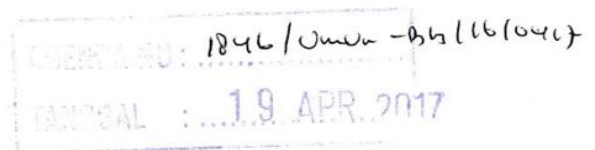
KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2135B/UN39.12/KM/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

11 April 2017

Yth. Kepala Personalia
PT Pos Indonesia (persero)
Kantor Cabang Bekasi
Jl. Lap. Serbaguna No. 7
Margahayu, Bekasi Timur
Kota Bekasi, Jawa Barat



Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Saeful Amir
Nomor Registrasi : 8105132116
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 082299497753

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

LAMPIRAN 2



Bekasi, 19 April 2017

Nomor : 1846/Umum-Bks/16/0417
 Lamp. : -
 Perihal : Riset Mahasiswa
 Universitas Negeri Jakarta

K e p a d a :

Yth. Pimpinan
 Universitas Negeri Jakarta
 di Jakarta

Menunjuk surat Bapak/Ibu No. 2135B/UN39.12/KM/2017 tanggal 11 April 2017 perihal Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi, dapat kami sampaikan bahwa permohonan tersebut dapat kami setujui, dengan keterangan sebagai berikut :

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	TEMPAT RISET/PKL
1.	Sae'ful Amir	8105132116	Kantor Pos Bekasi 17000

Waktu Riset/PKL dimulai tanggal 20 April 2017 sampai dengan 19 Mei 2017.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Manajer SDM,

Momoh Herawati
 Nippos : 971335862

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN UJI COBA

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bekasi)

Tahun 2017

Pengantar

Kepada Yth.

Bapak /Ibu Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bekasi

Assalamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh

Pertama-tama kami mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaannya membantu kami untuk memberi pilihan jawaban pada pernyataan kuesioner yang diajukan. Kami sangat menjamin kerahasiaannya dan tidak perlu ragu untuk menjawabnya, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya.

Tujuan kami mengadakan penelitian ini adalah untuk menguji konsep apakah pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Untuk itu kami mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh dirahasiakan)
2. Usia : tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan *)
4. Jenjang pendidikan terakhir : SD SMP SMA D3 S1 S2 *)
5. Masa kerja di instansi ini : tahun bulan
6. Jabatan saat ini :
7. Lama menjabat pada jabatan saat ini : tahun bulan

*) Beri tanda centang () di dalam kotak yang tersedia.

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti:

Angka 1 = sangat tidak setuju (STS), Angka 2 = tidak setuju (TS), Angka 3 = kurang setuju (KS), Angka 4 = setuju (S), Angka 5 = sangat setuju. (SS)

Pengembangan Karir (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Menurut saya, perusahaan memberikan peluang mutasi kepada karyawan					
2.	Saya beranggapan bahwa atasan memberikan nasihat karir dalam upaya mengembangkan karir					
3.	Menurut saya, perusahaan memberikan keterampilan tambahan secara berkala bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya					
4.	Saya menilai, pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya					
5.	Menurut saya, perusahaan sudah menyediakan Program mentoring dan pembinaan kepada karyawan					
6.	Menurut saya, perusahaan melakukan kaderisasi untuk pengisian jabatan yang ada					
7.	Menurut saya Perusahaan selalu memberikan dorongan pada karyawan yang merasa malas untuk mengembangkan karirnya					
8.	Saya menilai bahwa Pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja					
9.	Menurut saya, perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi kepada karyawan*					
10.	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan					

	kesempatan pengembangan karir melalui rotasi jabatan (pindah bagian pangkat yang sama) kepada karyawan					
11.	Saya menilai bahwa Perusahaan telah menyediakan hubungan interpersonal yang bersifat konseling berdasarkan spesifikasi karyawan					
12.	Menurut saya, program pelatihan tidak membantu saya dalam mengembangkan karir*					
13.	Saya beranggapan karyawan senior memberikan informasi pengembangan karir kepada karyawan junior					
14.	Menurut saya, kesempatan pengembangan karir yang ada di perusahaan belum optimal*					
15.	Menurut saya, atasan memberikan kiat – kiat kesempatan jenjang karir kepada karyawan					
16.	Saya beranggapan, Rotasi jabatan dalam perusahaan tidak membantu mengembangkan karir saya					
17.	Perusahaan menyelenggarakan seminar/lokakarya/workshop dalam rangka pengembangan karir karyawan					
18.	Saya menilai, kursus pelatihan yang diadakan pihak luar lebih membantu dalam peningkatan jenjang karir saya.					

Komitmen Organisasi (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa memiliki Ikatan emosional dengan perusahaan					
2.	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggungjawab					
3.	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
4.	Saya merasa bersalah jika harus meninggalkan perusahaan saat ini					
5.	Saya dapat memenuhi kebutuhan dengan menjadi karyawan di perusahaan tempat saya bekerja					
6.	Saya meyakini nilai – nilai yang dimiliki oleh perusahaan tempat saya bekerja					
7.	Saya berusaha untuk tetap berkontribusi lebih					

	baik lagi kepada perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Saya akan merasa rugi jika harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja					
9.	Saya merasa memiliki kesetiaan yang sangat kecil terhadap perusahaan tempat saya bekerja*					
10.	Saya berusaha mempertahankan kedudukan saya agar tetap bekerja di perusahaan ini					
11.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
12.	Saya tidak merasa bangga menjadi bagian dalam perusahaan tempat saya bekerja*					
13.	Saya percaya memiliki beberapa pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini					
14.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini*					
15.	Saya tetap bekerja diperusahaan ini sebagai kewajiban moral					
16.	Saya tidak merasa permasalahan yang dihadapi organisasi adalah permasalahan saya juga*					
17.	Saya keberatan meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
18.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					
19.	Saya merasa akan terlalu beresiko jika saya memutuskan meninggalkan organisasi saat ini					
20.	Saya bertekad menghabiskan karir di perusahaan tempat saya bekerja					
21.	Saya merasa organisasi ini telah berjasa bagi hidup saya					
22.	Saya tidak memiliki keinginan melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja*					

Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja disini					
2.	Saya merasa Pekerjaan yang saya lakukan					

	sangat menarik					
3.	Saya senang perusahaan memberikan gaji yang lebih baik dari pada perusahaan lain					
4.	Saya kecewa Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di perusahaan*					
5.	Atasan saya selalu mendengarkan keluhan saya					
6.	Saya senang pekerjaan yang saya hadapi memberikan kesempatan untuk belajar					
7.	Saya merasa gaji yang diterima pantas dengan yang seharusnya saya terima					
8.	Saya kecewa karena perusahaan tidak memberikan peluang peningkatan karir kepada karyawan*					
9.	Atasan saya bersikap adil kepada karyawan					
10.	Saya merasa nyaman rekan kerja yang selalu memberikan dukungan kepada saya					
11.	Saya merasa tidak mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya*					
12.	Saya merasa puas perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan yang adil					
13.	Saya merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang saya kerjakan*					
14.	Saya merasa nyaman karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan pegawai lain					
15.	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan					
16.	Saya merasa diperlakukan tidak adil dalam memperoleh peluang karir di perusahaan*					
17.	Saya kecewa tidak mendapatkan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
18.	Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja saya*					
19.	Bidang pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
20.	Saya senang perusahaan memberi insentif tambahan atas kinerja yang dicapai					
21.	Saya kecewa pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai oleh atasan*					
22.	Saya senang rekan kerja yang selalu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
23.	Saya kecewa pekerjaan saya saat ini cenderung monoton*					

24.	Saya senang mendapatkan bimbingan dan arahan dari atasan dalam menjalankan tugas					
25.	Saya merasa gaji yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya*					
26.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya saat ini					
27.	Saya merasa tidak adanya kejelasan dalam sistem promosi yang ditetapkan perusahaan*					
28.	Saya kecewa gaji yang saya terima kadang mengalami keterlambatan					
29.	Saya senang mendapatkan dukungan teknis dari atasan					

LAMPIRAN 5

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X1				
Pengembangan Karir				
No	ΣXi	ΣXi²	(ΣXi)²/n	S²
1	128	552	546,1333333	0,195555556
2	119	479	472,0333333	0,232222222
3	109	417	396,0333333	0,698888889
4	119	481	472,0333333	0,298888889
5	119	479	472,0333333	0,232222222
6	113	433	425,6333333	0,245555556
7	117	471	456,3	0,49
8	108	404	388,8	0,506666667
9	97	355	313,6333333	1,378888889
10	121	495	488,0333333	0,232222222
11	111	427	410,7	0,543333333
12	97	359	313,6333333	1,512222222
13	110	428	403,3333333	0,822222222
14	86	278	246,5333333	1,048888889
15	107	399	381,6333333	0,578888889
16	87	279	252,3	0,89
17	107	401	381,6333333	0,645555556
18	79	233	208,0333333	0,832222222
	1934	7370	Jumlah	11,38444444

S^2	=	1934	-	$\frac{3740356}{30}$	
				30	
				30	
S^2	=	1934	-	$\frac{124678,5333}{30}$	
S^2	=	-4091,48444			
r_{11}	=	$\frac{18}{(18-1)}$	x	1	-
					$\frac{11,38444444}{-4091,48444}$
r_{11}	=	0,75	x	1,002782473	
r_{11}	=	0,752086855			

0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

LAMPIRAN 6

DATA PERHITUNGAN UJI COBA VALIDITAS VARIABEL X2 (Komitmen Organisasi)																							xt	xt2
No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	82	6.724
2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	75	5.625
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	4	4	4	4	2	90	8.100
4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	1	5	4	5	1	5	5	2	5	4	4	4	5	89	7.921
5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	1	5	4	5	1	5	3	2	5	4	4	4	5	87	7.569
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	2	4	5	5	1	5	4	5	5	4	94	8.836
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	78	6.084
8	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	76	5.776
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	82	6.724
10	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	74	5.476
11	2	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	2	2	4	5	3	4	3	4	4	5	79	6.241
12	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	4	4	3	5	3	4	4	5	82	6.724
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	83	6.889
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	87	7.569
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	84	7.056
16	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	87	7.569
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	101	10.201
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	7.744
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	2	4	4	4	5	5	90	8.100
20	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	87	7.569
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	79	6.241
22	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	79	6.241
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	85	7.225
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	78	6.084
25	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	76	5.776
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	82	6.724
27	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	74	5.476
28	2	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	5	78	6.084
29	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	4	4	3	5	3	4	4	5	82	6.724
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	84	7.056
ΣXi	104	117	126	118	120	118	128	111	116	98	129	117	98	84	127	121	79	126	107	115	121	112	2.492	208.128
ΣXi ²	378	461	534	474	490	472	552	427	480	354	563	479	356	272	545	501	229	534	395	449	493	462		
ΣX2	1.125,87																							
ΣX12	17,47	4,70	4,80	9,87	10,00	7,87	5,87	16,30	31,47	33,87	8,30	22,70	35,87	36,80	7,37	12,97	20,97	4,80	13,37	8,17	4,97	43,87		Max 129 15
ΣXi ²	8.731	9.718	10.519	9.859	10.026	9.847	10.693	9.299	9.750	8.117	10.769	9.797	8.127	7.101	10.615	10.127	6.492	10.503	8.954	9.598	10.089	9.397		Mn 79 20
ΣXi.Nin	8.638,93	9.718,80	10.466,40	9.801,87	9.968,00	9.801,87	10.632,53	9.220,40	9.635,73	8.140,53	10.715,60	9.718,80	8.140,53	6.977,60	10.549,47	10.051,07	6.562,27	10.466,40	8.888,13	9.552,67	10.051,07	9.303,47		
Σxi ²	92,07	-0,80	52,60	57,13	58,00	45,13	60,47	78,60	114,27	-23,53	53,40	78,20	-13,53	123,40	-65,53	75,93	-70,27	36,60	65,87	45,33	-37,93	93,53		
Rhitung	0,66	-0,01	0,72	0,54	0,55	0,48	0,74	0,58	0,61	-0,12	0,55	0,49	-0,07	0,61	0,72	0,63	-0,46	0,50	0,54	0,47	0,51	0,42		
Rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Status	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID		
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
Dmp	18,18%																							
Valid	81,82%																							
	0,656529	-0,010988	0,7155198	0,542077	0,5466187	0,479577	0,7440067	0,58021	0,607087	-0,120183	0,5524064	0,489159	-0,065735	0,606244	0,7195869	0,6284559	-0,45734	0,49787118	0,536921	0,472772	0,5072768	0,420877		

LAMPIRAN 9

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y				
Kepuasan Kerja				
No	ΣXi	ΣXi²	(ΣXi)²/n	S ²
1	123	513	504,3	0,29
2	118	476	464,1333333	0,395555556
3	101	363	340,0333333	0,765555556
4	93	319	288,3	1,023333333
5	102	376	346,8	0,973333333
6	113	435	425,6333333	0,312222222
7	99	353	326,7	0,876666667
8	84	268	235,2	1,093333333
9	111	429	410,7	0,61
10	114	446	433,2	0,426666667
11	105	395	367,5	0,916666667
12	107	403	381,6333333	0,712222222
13	93	323	288,3	1,156666667
14	91	297	276,0333333	0,698888889
15	122	504	496,1333333	0,262222222
16	99	355	326,7	0,943333333
17	116	454	448,5333333	0,182222222
18	116	474	448,5333333	0,848888889
19	97	345	313,6333333	1,045555556
20	96	326	307,2	0,626666667
21	109	423	396,0333333	0,898888889
22	121	499	488,0333333	0,365555556
23	91	301	276,0333333	0,832222222
24	101	365	340,0333333	0,832222222
25	90	324	270	1,8
26	111	421	410,7	0,343333333
27	88	280	258,1333333	0,728888889
28	117	459	456,3	0,09
29	123	513	504,3	0,29
	3051	11439	Jumlah	20,34111111

	S ²	=	2.993	-	8.856,576	
					30	
					30	
	S ²	=	2.993	-	295219,2	
					30	
	S ²	=	-9740,87333			
	r ₁₁	=	29	x	1	-
			(29-1)			20,34111111
						-9740,87333
	r ₁₁	=	1,208333333	x	1,002088223	
	r ₁₁	=	1,210856602			

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r₁₁ termasuk dalam kategori 0.600-0.799, maka reliabilitasnya sangat tinggi

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

LAMPIRAN 10**KUESIONER PENELITIAN FINAL****PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN****(Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bekasi)****Tahun 2017**

Pengantar

Kepada Yth.

Bapak /Ibu Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bekasi

Assalamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuhu

Pertama-tama kami mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaannya membantu kami untuk memberi pilihan jawaban pada pernyataan kuesioner yang diajukan. Kami sangat menjamin kerahasiaannya dan tidak perlu ragu untuk menjawabnya, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya.

Tujuan kami mengadakan penelitian ini adalah untuk menguji konsep apakah pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Untuk itu kami mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh dirahasiakan)
2. Usia : tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan *)
4. Jenjang pendidikan terakhir : SD SMP SMA D3 S1 S2 *)
5. Masa kerja di instansi ini : tahun bulan
6. Jabatan saat ini :
7. Lama menjabat pada jabatan saat ini : tahun bulan

*) Beri tanda centang () di dalam kotak yang tersedia.

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti:

Angka 1 = sangat tidak setuju (STS), Angka 2 = tidak setuju (TS), Angka 3 = kurang setuju (KS), Angka 4 = setuju (S), Angka 5 = sangat setuju. (SS)

Pengembangan Karir (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya menilai bahwa Pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja					
2.	Perusahaan menyelenggarakan seminar/lokakarya/workshop dalam rangka pengembangan karir karyawan					
3.	Menurut saya, atasan memberikan kiat – kiat kesempatan jenjang karir kepada karyawan					
4.	Menurut saya, perusahaan melakukan kaderisasi untuk pengisian jabatan yang ada					
5.	Menurut saya, perusahaan memberikan keterampilan tambahan secara berkala bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya					
6.	Saya beranggapan bahwa atasan memberikan nasihat karir dalam upaya mengembangkan karir					
7.	Menurut saya, kesempatan pengembangan karir yang ada di perusahaan belum optimal*					
8.	Menurut saya, perusahaan sudah menyediakan Program mentoring dan pembinaan kepada karyawan					
9.	Saya menilai, pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya					
10.	Menurut saya Perusahaan selalu memberikan dorongan pada karyawan yang merasa malas					

	untuk mengembangkan karirnya					
11.	Menurut saya, perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi kepada karyawan*					
12.	Menurut saya, perusahaan sudah memberikan kesempatan pengembangan karir melalui rotasi jabatan (pindah bagian pangkat yang sama) kepada karyawan					
13.	Saya menilai bahwa Perusahaan telah menyediakan hubungan interpersonal yang bersifat konseling berdasarkan spesifikasi karyawan					
14.	Menurut saya, program pelatihan tidak membantu saya dalam mengembangkan karir*					
15.	Saya beranggapan karyawan senior memberikan informasi pengembangan karir kepada karyawan junior					

Komitmen Organisasi (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa memiliki Ikatan emosional dengan perusahaan					
2.	Saya merasa bersalah jika harus meninggalkan perusahaan saat ini					
3.	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
4.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					
5.	Saya merasa memiliki kesetiaan yang sangat kecil terhadap perusahaan tempat saya bekerja*					
6.	Saya dapat memenuhi kebutuhan dengan menjadi karyawan di perusahaan tempat saya bekerja					
7.	Saya berusaha untuk tetap berkontribusi lebih baik lagi kepada perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Saya tidak merasa bangga menjadi bagian dalam perusahaan tempat saya bekerja*					
9.	Saya akan merasa rugi jika harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja					
10.	Saya bertekad menghabiskan karir di					

	perusahaan tempat saya bekerja					
11.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					
12.	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggungjawab					
13.	Saya meyakini nilai – nilai yang dimiliki oleh perusahaan tempat saya bekerja					
14.	Saya tetap bekerja diperusahaan ini sebagai kewajiban moral					
15.	Saya merasa akan terlalu beresiko jika saya memutuskan meninggalkan perusahaan saat ini					
16.	Saya tidak memiliki keinginan melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja*					
17.	Saya merasa organisasi ini telah berjasa bagi hidup saya					
18.	Saya tidak merasa permasalahan yang dihadapi organisasi adalah permasalahan saya juga*					

Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik					
2.	Saya merasa gaji yang diterima pantas dengan yang seharusnya saya terima					
3.	Saya merasa puas perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan yang adil					
4.	Saya kecewa pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai oleh atasan*					
5.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja disini					
6.	Saya kecewa karena perusahaan tidak memberikan peluang peningkatan karir kepada karyawan*					
7.	Atasan saya selalu mendengarkan keluhan saya					
8.	Saya merasa nyaman rekan kerja yang selalu memberikan dukungan kepada saya					
9.	Saya senang pekerjaan yang saya hadapi memberikan kesempatan untuk belajar					
10.	Saya merasa gaji yang diberikan tidak sesuai					

	dengan yang saya kerjakan*					
11.	Saya senang mendapatkan dukungan teknis dari atasan					
12.	Saya kecewa Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di perusahaan*					
13.	Saya merasa nyaman karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan pegawai lain					
14.	Saya kecewa pekerjaan saya saat ini cenderung monoton*					
15.	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan					
16.	Saya merasa diperlakukan tidak adil dalam memperoleh peluang karir di perusahaan*					
17.	Atasan saya bersikap adil kepada karyawan					
18.	Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja saya*					
19.	Bidang pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
20.	Saya merasa gaji yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya*					
21.	Saya merasa tidak adanya kejelasan dalam sistem promosi yang ditetapkan perusahaan*					
22.	Saya senang mendapatkan bimbingan dan arahan dari atasan dalam menjalankan tugas					
23.	Saya merasa tidak mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya*					
24.	Saya senang perusahaan memberi insentif tambahan atas kinerja yang dicapai					

LAMPIRAN 11

DATA PERHITUNGAN FINAL VALIDITAS VARIABEL X1 (Pengembangan karir)																		
No. Responden	1	2	3	4	5	6	7 (-)	8	9	10	11 (-)	12	13	14 (-)	15	xt	xt2	
1	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	60	3.600	60
2	3	3	2	5	5	2	3	3	4	4	5	3	5	3	5	55	3.025	55
3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	68	4.624	68
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	53	2.809	53
5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5	5	2	4	2	4	54	2.916	54
6	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	2	2	3	3	52	2.704	52
7	3	2	3	1	4	2	4	5	3	5	4	2	2	4	3	47	2.209	47
8	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	48	2.304	48
9	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	62	3.844	62
10	4	4	4	4	4	5	3	1	2	4	4	3	3	3	4	52	2.704	52
11	3	2	4	2	4	2	4	2	2	2	5	4	2	2	3	43	1.849	43
12	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	3	2	4	52	2.704	52
13	3	2	3	2	1	2	4	1	2	3	5	2	4	1	3	38	1.444	38
14	3	3	4	4	1	2	5	3	5	5	3	3	5	2	3	51	2.601	51
15	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	53	2.809	53
16	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	58	3.364	58
17	4	4	5	5	4	2	4	3	3	5	3	3	3	2	3	53	2.809	53
18	4	2	3	2	2	2	3	2	5	4	5	2	4	3	4	47	2.209	47
19	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	2	3	2	58	3.364	58
20	4	4	4	4	4	5	3	2	2	4	4	3	3	2	4	52	2.704	52
21	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	48	2.304	48
22	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	67	4.489	67
23	3	2	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	57	3.249	57
24	3	3	4	4	1	2	5	3	5	5	3	4	5	2	3	52	2.704	52
25	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	68	4.624	68
26	3	5	4	2	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	57	3.249	57
27	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	5	4	3	3	5	62	3.844	62
28	5	2	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	5	2	3	53	2.809	53
29	5	3	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	55	3.025	55
30	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	57	3.249	57
31	4	4	4	4	2	3	5	3	2	3	3	2	4	2	3	48	2.304	48
32	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	2	57	3.249	57
33	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	47	2.209	47
34	3	2	4	4	3	4	3	4	5	2	2	4	3	5	4	52	2.704	52
35	4	4	3	2	5	5	2	3	3	3	5	3	3	4	4	53	2.809	53
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	57	3.249	57
37	3	3	3	4	2	2	5	4	3	4	3	3	2	4	2	47	2.209	47
38	4	4	2	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	58	3.364	58
39	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	57	3.249	57
40	4	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	3	4	43	1.849	43
41	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	63	3.969	63
42	5	2	5	5	4	5	5	4	3	4	5	1	4	1	5	58	3.364	58
43	2	5	4	2	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	58	3.364	58
44	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	57	3.249	57
45	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	40	1.600	40
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	65	4.225	65
47	4	4	4	5	4	4	3	2	5	3	4	5	4	4	2	57	3.249	57
48	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	47	2.209	47
49	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	68	4.624	68

Lampiran 13.

Data Skor Indikator Pengembangan Karir X1

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor	Total skor	Total item	Mean	%
1	Exposure	1		303	1209	4	302,3	34,51
		4		302				
			7	301				
		10		303				
2	Mentor dan Sponsor	3		301	1730	6	288,3	32,92
		6		290				
		8		281				
		12		281				
		13		285				
		15		292				
3	Kesempatan untuk tumbuh	2		284	1426	5	285,2	32,57
		5		287				
		9		292				
			11	295				
			14	268				

LAMPIRAN 14

DATA PERHITUNGAN FINAL VALIDITAS VARIABEL X2 (Komitmen Organisasi)																				
No. Responden	1	2	3	4	5 (-)	6	7	8 (-)	9	10	11	12	13	14	15	16 (-)	17	18 (-)	xt	xt2
1	4	1	4	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	54	2.916
2	4	2	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	2	65	4.225
3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	68	4.624
4	3	2	2	4	2	3	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	62	3.844
5	4	4	5	2	4	3	4	5	4	2	4	3	2	4	2	3	3	3	61	3.721
6	4	4	4	4	3	2	2	4	3	5	5	4	4	2	3	2	3	2	60	3.600
7	3	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	55	3.025
8	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	57	3.249
9	4	4	4	5	5	5	2	2	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	72	5.184
10	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	52	2.704
11	2	3	4	3	2	4	2	4	5	4	2	4	4	3	2	1	1	1	51	2.601
12	4	5	4	3	5	4	4	5	4	2	3	4	5	4	2	3	2	3	66	4.356
13	4	2	2	2	4	1	3	2	4	2	4	1	3	1	2	2	2	4	45	2.025
14	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	68	4.624
15	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	56	3.136
16	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	3	2	2	4	4	5	66	4.356
17	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	4	3	3	4	2	48	2.304
18	2	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	55	3.025
19	4	4	4	3	3	2	2	2	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	65	4.225
20	4	3	3	4	5	2	4	3	5	5	3	3	5	3	3	1	4	3	63	3.969
21	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	56	3.136
22	5	3	4	2	3	4	4	5	5	3	4	4	2	5	4	5	4	4	70	4.900
23	4	4	2	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	73	5.329
24	3	4	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	2	3	3	4	2	4	61	3.721
25	2	4	3	5	5	5	4	4	2	3	5	4	3	3	4	4	3	4	67	4.489
26	4	4	5	2	4	3	4	5	4	2	4	3	2	4	2	3	3	3	61	3.721
27	5	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	2	5	5	71	5.041
28	3	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	53	2.809
29	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	2	3	4	2	4	2	3	61	3.721
30	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	63	3.969
31	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	2	3	55	3.025
32	4	2	2	2	2	4	3	2	3	5	2	1	1	3	4	4	2	5	51	2.601
33	2	3	2	3	4	3	3	5	2	4	4	3	3	5	2	4	3	4	59	3.481
34	3	4	3	4	5	4	3	4	1	2	4	3	4	3	5	2	3	3	60	3.600
35	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	71	5.041	
36	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	77	5.929
37	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	4	4	3	4	2	2	2	49	2.401
38	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	76	5.776
39	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	65	4.225
40	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	56	3.136
41	4	1	4	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	54	2.916
42	5	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	5.329
43	4	4	4	5	5	5	2	2	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	72	5.184
44	3	1	2	2	5	1	4	1	5	4	2	1	3	4	2	2	4	1	47	2.209
45	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	57	3.249
46	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	57	3.249
47	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	47	2.209
48	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	59	3.481
49	3	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	74	5.476

Lampiran 16

Data Skor Indikator Komitmen Organisasi X2

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor item	Skor total	Total	Mean	%
1	Komitmen afektif	1		282	2481	9	275,7	34,3
		5		292				
		7		271				
			8	268				
			11	273				
			13	277				
			10	278				
			16	268				
			18	272				
2	Komitmen berkelanjutan	3		278	1063	4	265,8	33,1
		6		265				
		9		262				
		15		258				
3	Komitmen normatif	2		265	1309	5	261,8	32,6
			4	256				
		14		265				
		12		258				
		17		265				
					4853	18	803,2	100

LAMPIRAN 17

DATA PERHITUNGAN FINAL VALIDITAS VARIABEL Y (Kepuasan Kerja)																											
No. Responden	1	2	3	4 (+)	5	6 (+)	7	8	9	10 (+)	11	12 (+)	13	14 (+)	15	16 (+)	17	18 (+)	19	20 (+)	21 (+)	22	23 (+)	24	xt	xt2	
1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	63	3969	
2	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	70	4900	
3	3	4	2	3	2	3	4	5	3	3	2	5	3	4	3	3	5	5	4	3	2	3	2	2	78	6084	
4	2	1	3	2	1	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	56	3136	
5	2	1	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	55	3025	
6	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75	5625
7	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	69	4761	
8	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	67	4489	
9	5	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	81	6561
10	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	77	5929	
11	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	63	3969	
12	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	79	6241	
13	2	1	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	55	3025	
14	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	76	5776	
15	2	2	3	3	2	1	2	2	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	61	3721	
16	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	71	5041	
17	1	3	3	2	3	3	4	1	3	1	2	3	1	2	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	61	3721	
18	2	3	3	3	3	3	4	1	5	2	2	3	2	3	2	5	2	3	3	2	3	4	3	3	69	4761	
19	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	3	74	5476	
20	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	73	5329	
21	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	65	4225	
22	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	5	4	3	4	5	3	3	5	2	3	4	3	84	7056	
23	3	4	4	3	4	5	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	85	7225	
24	4	4	3	4	2	2	4	2	4	3	2	5	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	73	5329	
25	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	74	5476	
26	3	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	72	5184	
27	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	3	3	4	4	2	4	2	4	4	84	7056	
28	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	3	60	3600	
29	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	73	5329	
30	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	74	5476	
31	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	65	4225	
32	2	3	3	3	3	3	4	2	5	2	2	3	2	2	2	5	2	3	2	4	3	2	3	3	68	4624	
33	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	71	5041	
34	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	3	72	5184	
35	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	75	5625	
36	3	3	4	3	5	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	83	6889	
37	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	67	4489	
38	5	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	4	5	3	2	3	3	3	4	5	4	4	82	6724	
39	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	77	5929	
40	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	61	3721	
41	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	62	3844	
42	5	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	3	4	4	4	4	5	2	4	81	6561
43	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	65	4225	
44	2	3	3	3	3	3	4	2	5	2	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2	3	2	67	4489	
45	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	65	4225	
46	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	70	4900	
47	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	3969	
48	3	3	2	4	2	3	5	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	72	5184	
49	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	83	6889	

LAMPIRAN 18

Data Hasil Final Reliabilitas Y

Kepuasan Kerja

Data Hasil Final Reliabilitas Variabel Y				
Kepuasan Kerja				
No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Sf^2
1	238	792	726,2051282	0,843523997
2	230	769	678,2051282	1,164036818
3	230	734	678,2051282	0,715318869
4	230	722	678,2051282	0,561472715
5	218	672	609,2820513	0,804076266
6	252	862	814,1538462	0,613412229
7	256	904	840,2051282	0,817882972
8	236	766	714,0512821	0,666009204
9	261	927	873,3461538	0,687869822
10	215	639	592,6282051	0,594510191
11	220	668	620,5128205	0,608809993
12	240	796	738,4615385	0,737672584
13	224	704	643,2820513	0,77843524
14	242	808	750,8205128	0,733070348
15	229	725	672,3205128	0,675378041
16	252	870	814,1538462	0,715976331
17	230	730	678,2051282	0,664036818
18	237	765	720,1153846	0,575443787
19	220	670	620,5128205	0,634451019
20	226	704	654,8205128	0,630506246
21	233	747	696,0128205	0,653681788
22	231	735	684,1153846	0,652366864
23	231	741	684,1153846	0,729289941
24	238	770	726,2051282	0,561472715
			Jumlah	16,8187048

Sf^2	=	5619	-	$\frac{1,66742E+11}{78}$	
				78	
Sf^2	=	5619	-	2137712251	
Sf^2	=	-27406495,3			
r_{11}	=	$\frac{24}{(24-1)}$	x	1	-
					$\frac{16,8187048}{-27406495,3}$
r_{11}	=	1	x	1,000000614	
r_{11}	=	1,000000614			

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} termasuk dalam kategori 0.800-1.000. maka reliabilitasnya sangat tinggi

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

Lampiran 19

Data Skor Indikator Kepuasan Kerja Y

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor item	Skor total	Total	Mean	%
1	pekerjaan itu sendiri	1		238	1464	6	244,0	26,0
		9		261				
			14	242				
		12		240				
		16		252				
			23	231				
2	gaji dan upah	2		230	909	4	227,3	24,2
			10	215				
			20	226				
		24		238				
3	promosi	3		230	1164	5	232,8	24,8
			6	252				
			15	229				
			19	220				
			21	233				
4	atasan		4	230	1167	5	233,4	24,9
		7		256				
		11		220				
		17		230				
		22		231				
5	rekan kerja		5	218	915	4	228,75	24,4013
		8		236				
		13		224				
			18	237				
					4704	24	937,5	100

Lampiran 20.**Data Mentah Variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Y	X1	X2
1	63	60	54
2	70	55	65
3	78	68	68
4	56	53	62
5	55	54	61
6	75	52	60
7	69	47	55
8	67	48	57
9	81	62	72
10	77	52	52
11	63	43	51
12	79	52	66
13	55	38	45
14	76	51	68
15	61	53	56
16	71	58	66
17	61	53	48
18	69	47	55
19	74	58	65
20	73	52	63
21	65	48	56
22	84	67	70
23	85	57	73
24	73	52	61
25	74	68	67
26	72	57	61
27	84	62	71
28	60	53	53
29	73	55	61
30	74	57	63
31	65	48	55
32	68	57	51
33	71	47	59
34	72	52	60
35	75	53	71
36	83	57	77
37	67	47	49
38	82	58	76
39	77	57	65

40	61	43	56
41	62	63	54
42	81	58	73
43	65	58	72
44	67	57	47
45	65	40	57
46	70	65	57
47	63	57	47
48	72	47	59
49	83	68	74
50	73	51	61
51	76	52	62
52	68	65	56
53	70	54	67
54	75	61	66
55	65	58	53
56	78	70	64
57	71	53	62
58	79	55	67
59	73	52	60
60	84	66	74
61	72	59	68
62	71	51	61
63	78	55	63
64	71	60	65
65	80	65	69
66	73	56	62
67	76	53	64
68	73	57	61
69	79	62	65
70	59	53	63
71	75	60	69
72	66	49	58
73	87	65	76
74	66	60	51
75	63	59	52
76	81	64	75
77	89	72	79
78	82	64	78

Lampiran 21

Proses Perhitungan Gambar Grafik Pengembangan Karir (X1)

Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X₁)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 72 - 38 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,892 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{34}{7} \\ &= 4,86 \text{ (ditetapkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
38-42	38,5	42,5	3	6%
43-47	43,5	47,5	7	10%
48-52	48,5	52,5	14	18%
53-57	53,5	57,5	23	26%
58-62	58,5	62,5	16	21%
63-67	63,5	67,5	10	12%
68-72	68,5	72,5	5	8%
			78	100%

Lampiran 22

Proses Perhitungan Gambar Grafik Komitmen Organisasi (X₂)

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 79 - 45 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,892 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{34}{7} \\ &= 4,86 \text{ (ditetapkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
45-49	45,5	49,5	5	5,13%
50-54	50,5	54,5	8	11,54%
55-59	55,5	59,5	14	17,95%
60-64	60,5	64,5	20	28,21%
65-69	65,5	69,5	16	19,23%
70-74	83,5	89,5	9	14,10%
75-79	75,5	79,5	6	3,85%
			78	100%

Lampiran 23

Proses Perhitungan Gambar Grafik Kepuasan Kerja (Y)

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 89 - 55 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,892 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{34}{7} \\ &= 4,86 \text{ (ditetapkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative
55-59	54,5	59,5	4	4%
60-64	59,5	64,5	9	9%
65-69	64,5	69,5	14	18%
70-74	69,5	74,5	22	29%
75-79	74,5	75,5	15	21%
80-84	80,5	84,5	11	13%
85-89	84,5	89,5	3	6%
			78	100%

Lampiran 24 Uji Normalitas

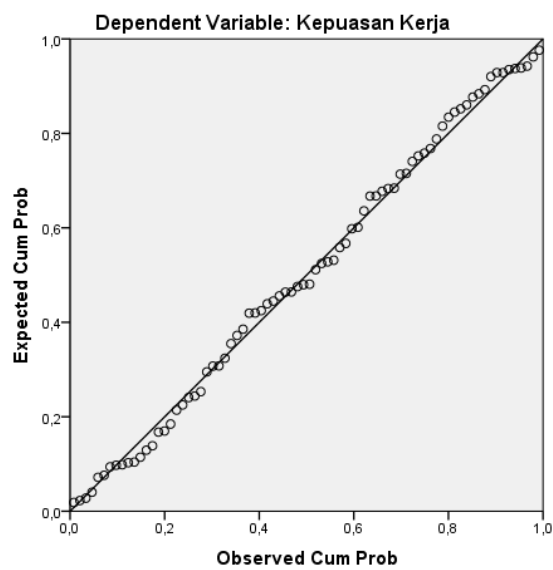
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangan Karir	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55,96	62,24	72,04
	Std. Deviation	6,937	8,094	7,784
	Absolute	,079	,054	,062
Most Extreme Differences	Positive	,077	,049	,048
	Negative	-,079	-,054	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,696	,480	,550
Asymp. Sig. (2-tailed)		,717	,975	,922

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 25 Uji Linearitas

Pengembangan Karir (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		2879,421	25	115,177	3,354	,000
Kepuasan Kerja * Pengembangan Karir	Between Groups	1390,981	1	1390,981	40,511	,000
	Linearity	1488,440	24	62,018	1,806	,038
	Deviation from Linearity	1785,464	52	34,336		
	Within Groups	4664,885	77			
Total						

Komitmen Organisasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		3405,835	32	106,432	3,804	,000
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	2844,950	1	2844,950	101,682	,000
	Linearity	560,885	31	18,093	,647	,898
	Deviation from Linearity	1259,050	45	27,979		
	Within Groups	4664,885	77			
Total						

Lampiran 26 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,047	4,932		4,065	,000		
1 Pengembangan Karir	,194	,094	,173	2,073	,042	,705	1,418
Komitmen Organisasi	,661	,080	,687	8,225	,000	,705	1,418

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Pengembangan Karir	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,100	,062
		Sig. (2-tailed)	.	,383	,591
	Pengembangan Karir	N	78	78	78
		Correlation Coefficient	-,100	1,000	,526**
	Komitmen Organisasi	Sig. (2-tailed)	,383	.	,000
		N	78	78	78
		Correlation Coefficient	,062	,526**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,591	,000	.
		N	78	78	78

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

Lampiran 27 Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,047	4,932		4,065	,000
Pengembangan Karir	,194	,094	,173	2,073	,042
Komitmen Organisasi	,661	,080	,687	8,225	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 28 Uji Hipotesis

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2943,607	2	1471,803	64,130	,000 ^b
	Residual	1721,278	75	22,950		
	Total	4664,885	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,047	4,932		4,065	,000
	Pengembangan Karir	,194	,094	,173	2,073	,042
	Komitmen Organisasi	,661	,080	,687	8,225	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 29 Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,621	4,791

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 30 Tabel Statistik

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

LAMPIRAN 32 F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 33 t TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

RIWAYAT HIDUP



Saeful Amir, lahir di Bekasi pada tanggal 30 Januari 1995, merupakan anak ke-4 dari 4 bersaudara, dari bapak H. Nurdin dan ibu Hj. Nyai Tati Sulastri. Bertempat tinggal di Kp. Warung Bambu rt.002/003, Kel. Sindangmulya Kec. Cibarusah Kab. Bekasi. Memulai pendidikan dari sekolah dasar di SDN Weninggalih 01 dari tahun 2001 – 2007. Selanjutnya melaksanakan pendidikan di SMPN 1 Cibarusah dari tahun 2007 – 2010, setelah itu melanjutkan kembali sekolah di SMAN 1 Cibarusah sejak tahun 2010 – 2013. Setelah lulus dari SMAN 1 Cibarusah diterima di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Administrasi Perkantoran melalui jalur SNMPTN.

Selama kuliah peneliti aktif organisasi tingkat fakultas seperti Bulutangkis Fakultas Ekonomi (sebagai wakil ketua) periode 2014/2015, Econo Channel Fakultas Ekonomi (sebagai Staff Layouter) periode 2015/2016 dan organisasi tingkat universitas Resimen Mahasiswa (sebagai Wakil Staff Penelitian dan Pengembangan) periode 2014/2015. Peneliti memiliki pengalaman Praktek Kerja Lapangan di PT ASABRI (Persero) Divisi Kas dan Pembayaran pada tahun 2016, serta pengalaman kegiatan mengajar di SMK Negeri 48 Jakarta Timur pada tahun yang sama.