

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KIKIM SELATAN KABUPATEN LAHAT

Hestin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat, Indonesia  
[Hestin.stie@gmail.com](mailto:Hestin.stie@gmail.com)

## ABSTRACT

### Info Artikel :

Diterima 1 Maret 2021

Direview 10 Maret 2021

Disetujui 17 Mei 2021

### Keywords :

Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

**Purpose** – to determine the effect of career development and organizational commitment on employee job satisfaction at the Kikim Selatan sub-district office, Lahat Regency

**Design/methodology** – This research is a descriptive and comparative study using a quantitative approach which aims to determine the influence between two or more variables. This study analyzes the influence of the independent variables on the dependent variable.

**Findings** - The results of the discussion obtained the value of  $Y = 0.897 + 0.455 + 0.555$ . A constant value of 0.897 means that if the independent variables are ignored, the value of the Job Satisfaction variable (Y) is 0.897. The value of the Career Development variable (X1) is 0.455 which means that if the Career Development variable (X1) is increased by 0.455 it will increase Job Satisfaction (Y) by 0.455. The value of the Organizational Commitment variable (X2) is 0.555 which means that if the Organizational Commitment variable (X2) is increased by 0.555 it will increase Job Satisfaction (Y) by 0.555.

The results of the analysis by testing jointly explain the calculated F value of 121.961, with a significant level of 0.000, then the Sig value is 0.000, which means  $\text{Sig } 0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that the Career Development (X1) and Organizational Commitment (X2) variables simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction (Y).

### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

**Alamat :** Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

### Access this article online

Quick Response Code:



**Website:**

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

Jurnal **MOTIVASI**

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peran yang sangat penting dalam proses pengembangan potensi dalam suatu organisasi, untuk merumuskan tujuan suatu organisasi sampai dengan pelaksanaannya. Dalam mewujudkan tujuan

tersebut organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena tenaga kerja merupakan faktor yang turut menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada kepuasan kerja pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan dari setiap pegawai dan prosedurnya akan menjadi media informasi yang sangat membantu dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja secara tidak langsung sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan dari organisasi.

Kepuasan kerja adalah respon emosional sikap positif dan negatif yang mempengaruhi perasaan, pemikiran sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan begitu akan tercipta juga kinerja pegawai yang merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada bidang masing - masing. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen organisasi.

Pengembangan karier merupakan suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa jangka waktu tertentu. Pengertian menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi, sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti atau diberhentikan.

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha-usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi peningkatan pelaksanaan pencapaian tujuan, efisiensi, serta memotivasi kerja yang tinggi. Dalam pengertian ini istilah pengembangan akan mencakup identik dengan pengertian pendidikan dan latihan yang berfungsi sebagai sarana peningkatan pengetahuan dan pengalaman bagi pegawai yang menjalankan tugas dari organisasi. Pengembangan karir salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. selain pengembangan karir, komitmen organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pemerintahan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional sebagai sikap yang

menunjukkan “loyalitas” pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja, hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari pegawai merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidak hadirannya, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Pimpinan merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya. Tugas pimpinan dapat digambarkan dalam kaitannya dengan berbagai “peran” atau serangkaian perilaku yang terorganisir yang diidentifikasi dengan suatu posisi.

Berbagai kebutuhan hidup yang tidak terbatas dan kemampuan yang terbataslah yang mendorong manusia untuk berhubungan dengan manusia lainnya. Hal ini diperkuat dengan pendapat, bahwa manusia merupakan makhluk social. Sejalan dengan tingkat kematangan (keinginan dan kemampuannya), hubungan tersebut terus bergerak dinamis dimuali dari tingkat yang sederhana, hingga tingkat hubungan yang modern. Sebuah organisasi adalah pola hubungan banyak yang saling terjalin secara simultan yang menjadi jalan bagi orang, dengan pengarahan dari pimpinan, untuk mencapai sasaran bersama.

Berdasarkan pengamatan penulis pengembangan karier pegawai yang ada di Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat belum dilakukan dan diterapkan hal ini menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai, pendidikan pegawai yang masih rendah serta belum optimalnya prestasi kerja pegawai tersebut. Disamping itu, Komitmen organisasi belum baik yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai rendah.

Dengan adanya beberapa permasalahan diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor**

## Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diuraikan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat ?
2. Apakah Ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat ?
3. Apakah Ada Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat ?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat
2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat
3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat

## B.KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Pengembangan Karir.

Menurut (Riniwati, 2016) pengembangan berkaitan erat dengan meningkatnya keahlian pribadi masing-masing tenaga kerja, karena setiap waktu selalu ada saja perubahan yang terkadang para tenaga kerja belum bisa mempersiapkan diri, akan tetapi banyak juga para tenaga kerja yang memang sudah benar-benar siap menghadapi perubahan tersebut. Menurut (Haryati, 2019) mendefinisikan pengembangan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan

pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi.

Menurut Dubrin dalam Mangkuregara (2000:2) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

2. Komitmen Organisasi

Pamungkas (2014) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi. Untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, Haris (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Faktor komitmen organisasional dalam hal ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang diperoleh seseorang. Pernyataan ini diperkuat oleh Luthans (2011) bahwa sikap komitmen organisasional dapat dipandang penting untuk dipahami dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Handoko (2001:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja,

pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18).

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian komparatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan.

Selain bersifat deskriptif dan penelitian komparatif penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2015 : 134).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan komparatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh antar variable menggunakan alat analisis regresi berganda

### 2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dalam waktu yang kita tentukan. (Margono, 2016:123). Populasi yang digunakan dalam pegawai Kantor Camat Kikim Selatan.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. (Margono, 2016:145). Sampel

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat.

### 3. Metode Analisis

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistik. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif lebih berkenan dengan pengumpulan dan peringkasan data serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Ukuran dalam pengambilan keputusan dalam Statistik deskriptif yang penulis gunakan dengan mencari central tendency (kecendrungan memusat) seperti minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

#### b. Analisis Statistik Inferensial

Statistika inferensial mencakup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data (contoh) atau juga sering disebut dengan sampel. Dalam statistika inferensial diadakan pendugaan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut sehingga sampai pada kesimpulan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t dan uji F.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Perhitungan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 1**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.897	1.949
Pengembangan Karir	.455	.080
Komitmen Organisasi	.555	.086

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil tabel diatas didapat nilai  $Y = 0,897 + 0,455 X_1 + 0,555 X_2 + e$ . Nilai constanta sebesar 0,897 berarti jika variabel – variabel independent diabaikan maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,897.

Nilai variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,455 yang berarti jika variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar 0,455 maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,455.

Nilai variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,555 yang berarti jika variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar 0,555 maka akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,555

### Koefesien Diterminasi

Koefesien diterminasi bertujuan untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indeviden. Nilai koefesien diterminasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefesien diterminasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel indeviden yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel devendennya. Untuk mengevaluasi model regresi terbaik, penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefesien diterminasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Squar* akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan  $R^2$  jika ada penambahan variabel indeviden. berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat menaik atau menurun apabila sebuah variabel indeviden ditambahkan dalam model.

**Tabel.2**  
**Koefesien Diterminasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.945 <sup>a</sup>	.894	.886

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil tabel diatas menerangkan nilai koefesien diterminasi sebesar 0,894 atau 89 % hal ini berarti variabel – variabel bebas mempunyai sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 89 % dan sisanya 11 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil tabel di atas juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,886 hal ini berarti variabel – variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat sebesar 0,886.

### Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel indeviden secara individual dalam menerangkan variasi variabel devenden (Ghosali, 2012 :182). Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat dipergunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $< \alpha$  (0,05), maka variabel indeviden secara individual berpengaruh terhadap variabel devenden.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikan  $> \alpha$  (0,05), maka variabel indeviden secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel devenden.
- Pengujian pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan pengujian secara parsial didapat Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) diperoleh nilai Sig = 0,000 yang berarti Sig 0,000  $< 0,05$  yang berarti variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan

variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

- d. Pengujian pengaruh variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dengan pengujian secara parsial didapat Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai Sig = 0,000 yang berarti Sig 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

**Tabel.3**  
**Uji T (Pengujian Secara Parsial)**

Model	T	Sig.
I (Constant)	.460	.649
Pengembangan Karir	5.660	.000
Komitmen Organisasi	6.468	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*Indevenden*) secara bersama – sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (*devenden*). Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian :

- Apabila tingkat signifikan <  $\alpha$  (0,05), maka nilai  $H_0$  dan  $H_1$  diterima, berarti variabel *indevenden* secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel *devenden*.
- Apabila tingkat signifikan >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti variabel *indevenden* secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel *devenden*.

Berikut ini pengujian pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan Uji F (Pengujian Secara Simultan) sebagai berikut :

**Tabel.4**  
**Uji F (Pengujian Secara Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	F	Sig.
I Regression	121.961	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil tabel di atas menjelaskan nilai F hitung sebesar 121,961, dengan taraf signifikan sebesar 0,000 maka diperoleh nilai Sig sebesar 0,000, yang berarti Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ )

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Hasil pembahasan didapat nilai  $Y = 0,897 + 0,455 X_1 + 0,555 X_2 + e$ . Nilai constanta sebesar 0,897 berarti jika variabel – variabel independent diabaikan maka nilai variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,897. Nilai variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,455 yang berarti jika variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar 0,455 maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,455. Nilai variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,555 yang berarti jika variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar 0,555 maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,555.
- Hasil pembahasan menerangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,894 atau 89 % hal ini berarti variabel – variabel bebas mempunyai sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 89 % dan sisanya 11 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil tabel di atas juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,886 hal ini berarti variabel – variabel bebas mempunyai

hubungan dengan variabel terikat sebesar 0,886.

3. Pengujian pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil analisis dengan pengujian secara parsial didapat Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) diperoleh nilai Sig = 0,000 yang berarti Sig 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Pengujian pengaruh variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil analisis dengan pengujian secara parsial didapat Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai Sig = 0,000 yang berarti Sig 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
4. Hasil analisis dengan pengujian hipotesis secara bersama – sama menjelaskan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 121,961, dengan taraf signifikan sebesar 0,000 maka diperoleh nilai Sig sebesar 0,000, yang berarti Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

### Saran

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan berpengaruhnya Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja maka sebaiknya Pengembangan Karir ditingkatkan agar Kepuasan Kerja dapat meningkat
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja,

dengan berpengaruhnya Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja maka sebaiknya Komitmen Organisasi harus ditingkatkan agar Kepuasan Kerja pegawai dapat meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- 1) Haryati, R. A. 2019. Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. Widya Cipta -Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- 2) Mangkunegara, A.A. Anwr Prabu 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan pertama, Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung
- 3) Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT . Asuransi Jasindo ( Persero ) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, 19(2), 135±151.
- 4) Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusah0aan Daerah Air Minum Kota Cirebon.
- 5) Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill
- 6) Riniwati, H. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM).Malang: UB Press.
- 7) Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. Manajemen Analysis Journal, 5(1), 77-86.
- 8) Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 14. Yogyakarta: BPFE.
- 9) Titisari, Purnami. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.