

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ANUGRA CIPTA
LOKATARA GRESIK**

Muhammad Yudi Aristia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email

Yudiaristia86@gmail.com

ABSTRACT

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT.
ANUGRAH CIPTA LOKATARA GRESIK***

This research is based on the existing phenomena. The purpose of this research is to find out and examine the impact of career development, compensation and organizational commitment on job satisfaction. Anugrah Cipta Lokatara Gresik. .research this is study quantitative with an example of 60 respondents, while the technique of collecting data used in the test is using a quantitative strategy. In this test, the independent variables consist of career development, compensation and organizational commitment, while the dependent variable is job satisfaction.

Testing instrument using test validity and reliability. Meanwhile method analysis dat using analysis regression linear multiple t-test, F-test and R². The results of the research are independent variables. In the t-test, it is known that the t-count on the career development variable (X1) is 2.018, while the t-table is 2.00030 and the critical value shows 0.48. Because t examination is more important than t table and its value is below 0.05, it can be concluded that career development (X1) partially affects job satisfaction (Y). The value of t count variable. compensation (X2) is 2.425, while the t table is 2.00030 and the large value shows 0.019. Since the t value is greater than the t table and the value is below 0.05, it can be concluded that compensation (X2) partially affects job satisfaction (Y). The calculated t value for the organizational commitment variable (X3) is 2.699, while the t table is 2.00030 and the large value shows 0.009. Because t count is greater than ttable and a large value is below 0.05, it tends to be assumed that organizational commitment (X3) partially affects job satisfaction (Y). In the F test the value of the F table is 2.758. In this study, the determined F delivered was 32.694 with a large 0.00. Because the determined F is greater than table F and the level is significant below 0.05. So, it can be concluded that career development variables

(X1), compensation (X2), organizational commitment (X3) simultaneously affect job satisfaction (Y). test.determination obtained the value of R square is 0.637. This shows that career development (X1), compensation (X2) and organizational commitment (X3) have an effect of 63.7% on job satisfaction (Y) at PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik, where 36.3% was influenced by various factors. which are not discussed in this research.

Keywords: Career Development, Compensation, Organizational Commitment and Job Satisfaction

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH CIPTA LOKATARA GRESIK

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarakan fenomena yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji dampak pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan contoh 60 responden, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengujian adalah menggunakan strategi kuantitatif. Dalam pengujian ini, variabel bebas terdiri dari pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda uji t, uji F dan R². Hasil penelitian variabel bebas. Pada uji-t diketahui bahwa t-hitung pada variabel pengembangan karir (X1) adalah 2,018, sedangkan t-tabel adalah 2,00030 dan nilai kritis menunjukkan 0,48. Karena pemeriksaan t lebih penting daripada t tabel dan nilainya di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar 2,425, sedangkan t tabel sebesar 2.00030 dan nilai besar menunjukkan 0,019. Karena nilai t lebih besar daripada t tabel dan

nilainya di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Nilai t hitung pada variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 2,699, sedangkan t tabel sebesar 2.00030 dan nilai besar menunjukkan 0,009. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai yang besar di bawah 0,05, cenderung dianggap bahwa komitmen organisasi (X3) secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja(Y). Pada uji F nilai F tabel adalah 2,758. Dalam penelitian ini, F ditentukan disampaikan adalah 32,694 dengan 0,00 besar. Karena F yang ditentukan lebih besar daripada tabel F dan tingkat signifikan di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi(X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja(Y). uji determinasi diperoleh nilai R square adalah 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1), kompensasi (X2) dan komitmen organisasi(X3) memiliki pengaruh sebesar 63,7% terhadap kepuasan kerja(Y) di PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik, dimana 36,3% dipengaruhi oleh berbagai faktor. yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan karir, Kompensasi, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. SDM adalah area fokus dan signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pergaulan dan teman memiliki tujuan yang berbeda untuk dicapai. Tujuan ini dicapai dengan menggunakan aset yang ada. Dari berbagai aset yang dapat diakses, salah satu yang secara khusus menjadi perusahaan atau sumber daya untuk menunjukkan keunggulan yang sangat potensial adalah SDM. SDM adalah sumber daya organisasi yang sangat penting, sehingga pekerjaan dan kapasitas mereka tidak dapat digantikan oleh aset lain. Terlepas dari seberapa canggih mesin yang digunakan, atau kantor dan yayasan, berapa banyak aset yang siap, tetapi tanpa SDM yang mahir semuanya menjadi sia-sia. Di tengah persaingan yang semakin sengit, tugas divisi SDM akan semakin dirasakan membantu melindungi pimpinan organisasi untuk mendorong organisasi mencapai tujuannya. SDM membuat aset yang berbeda berfungsi. Tidak ada faktor

tunggal dalam latihan bisnis yang secara langsung mempengaruhi bantuan pemerintah terhadap organisasi selain SDM. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh organisasi adalah untuk mencegah atau membatasi tingkat harapan turnover pekerja dengan mempertimbangkan setiap elemen yang menyebabkan keinginan perwakilan untuk pindah diatasi dengan keadaan di mana pekerja mulai merasa atau menemukan kondisi kerja yang suasananya tidak sesuai dengan yang diharapkan secara umum. diantisipasi.

Kehadiran SDM dalam suatu organisasi menjadi bagian yang vital. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam melakukan latihan organisasi. Kemampuan setiap aset manusia dalam organisasi harus digunakan sebaik yang diharapkan, untuk memiliki pilihan untuk memberikan hasil yang paling ekstrim.

Organisasi dan pekerja adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika pekerja menang dalam hal membawa kemajuan ke organisasi, keuntungan akan diambil oleh kedua pemain. Bagi pekerja, prestasi adalah pemenuhan potensi diri sebagai kesempatan untuk memenuhi kebutuhan mereka, sedangkan bagi organisasi prestasi adalah metode menuju pengembangan dan kemajuan. Pemenuhan pekerjaan tentunya mungkin merupakan komponen utama dalam suatu perkumpulan atau organisasi, karena pemenuhan pekerjaan dapat mempengaruhi perilaku pekerja di tempat kerja seperti semangat, ketekunan, disiplin, dll.

Sumber daya manusia merupakan mesin pengembangan prinsip dalam setiap gerakan yang dilakukan oleh organisasi. Terlepas dari seberapa halus peralatan yang dimiliki oleh organisasi, itu tidak akan mencapai tingkat kegunaan yang normal jika perangkat keras tidak bekerja dengan baik dan produktif oleh SDM. Mengingat pentingnya SDM bagi ketahanan dan kemajuan suatu organisasi, maka suatu organisasi perlu memberikan pertimbangan yang luar biasa dan memandang SDM tersebut sebagai sesuatu di luar sumber daya organisasi yang harus diusahakan sejauh kecakapan, kualitas, dan efisiensi. Organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat kondisi yang dapat memberi energi pada pergantian peristiwa yang ideal dan peningkatan kapasitas perwakilan. Untuk mencapai kondisi tersebut, organisasi dapat berusaha untuk membangun pemenuhan pekerjaan pekerja.

Menurut Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada tingkat fundamental, setiap organisasi secara konsisten mengantisipasi

bahwa karyawannya harus bekerja secara ideal untuk membangun manfaat dan membantu mempercepat pencapaian tujuan hierarkis lainnya. Dengan demikian, untuk memahami asumsi-asumsi tersebut, sudah sepatutnya organisasi juga mampu dan mau memberikan dukungan yang dapat membuat para wakilnya merasa senang dengan pekerjaannya. Organisasi pada hakekatnya adalah sebuah yayasan yang dibentuk dan diburu-buru untuk menghasilkan manfaat dan upaya untuk menjaga daya tahan di kemudian hari. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi diperlukan untuk memiliki pilihan untuk memberikan dan membuat barang dagangan atau administrasi yang dapat melayani minat pembeli untuk kebutuhan mereka. Dalam menyelesaikan interaksi penciptaan, suatu organisasi memerlukan faktor-faktor penciptaan yang meliputi bahan mentah, modal, dan individu. Variabel manusia berperan penting dalam pelaksanaan interaksi penciptaan dan semua kegiatan organisasi, karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi bergantung pada pekerjaan SDM di dalamnya.

Pemenuhan pekerjaan mengidentifikasi dengan sentimen atau perspektif seseorang tentang pekerjaan yang sebenarnya, terlepas dari apakah kompensasi, kemajuan atau kebebasan instruktif, pengawasan rekan kerja, tanggung jawab dan lain-lain. Pemenuhan pekerjaan pekerja dapat dilihat tidak hanya ketika perwakilan menangani tanggung jawab mereka. Namun, hal itu juga diidentifikasi dengan berbagai sudut pandang seperti kerjasama dengan rekan kerja, atasan, pedoman pengawasan, dan tempat kerja. Pemenuhan pekerjaan disebabkan oleh variabel yang berbeda di dalam organisasi, termasuk pekerjaan yang sebenarnya, tempat kerja, gaji, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi penelitian otak pekerja. Perbedaan yang terdapat dalam diri karyawan membuat perusahaan membutuhkan cara khusus dalam mencari tahu hal-hal apa yang dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman dan senang dalam bekerja (Nusatria, 2011). Perwakilan yang tidak mendapatkan pemenuhan posisi tidak akan pernah sampai pada perkembangan mental dan akan menjadi bingung. Perwakilan seperti ini akan sering menatap ke luar angkasa, memiliki keyakinan rendah, menjadi lelah dan lelah, impulsif, sering absen dan secara teratur melakukan latihan yang menghindari pekerjaan yang harus dilakukan, ini dengan sendirinya akan menurunkan kinerja otoritas. Sementara itu, perwakilan yang pemenuhan jabatan tanah biasanya memiliki catatan partisipasi dan dinamis dalam latihan serikat pekerja dan dalam beberapa kasus tampil di tempat kerja jika dibandingkan dengan perwakilan yang tidak memenuhi jabatan.

Penelitian yang dilakukan Erdiansyah (2019) yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan, serta minimnya program

pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut. Remunerasi merupakan segmen yang signifikan dalam hubungannya dengan pekerja. Ini termasuk cicilan tunai/langsung, cicilan menyimpang sebagai keuntungan representatif, dan dorongan untuk mendorong perwakilan berusaha mencapai manfaat yang lebih tinggi. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan perwakilan, maka pemenuhan pekerjaan tersebut tidak terpenuhi, sehingga mengurangi kegunaannya. Untuk memperoleh gaji sesuai dengan apa yang umumnya diharapkan oleh setiap aset manusia, penting untuk mengadakan program yang disebut program peningkatan vokasi. Peningkatan profesi yang dimaksud adalah setiap pekerjaan yang dilakukan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan wakil-wakil yang sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam perkumpulan yang bersangkutan. Dengan adanya program peningkatan profesi yang jelas di perhimpunan, dapat memperluas inspirasi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga

Pada setiap organisasi penting adanya komitmen, baik itu dari diri pribadi karyawan maupun dari organisasi itu sendiri. Suatu organisasi tidak terlepas dari adanya komitmen (Jessica, 2014). Pekerja dengan tanggung jawab yang tinggi akan mampu dan mampu memberikan setiap kapasitasnya karena mereka percaya bahwa mereka memiliki tempat dengan Organisasi. Diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Brian, 2013). Pekerja yang fokus pada organisasi pasti akan mendapatkan pemenuhan yang lebih penting. Karyawan yang kecewa dengan pekerjaannya atau kurang berdedikasi pada organisasi diyakini akan keluar dari organisasi melalui ketidakhadiran dan turnover (tingkat keluar masuknya karyawan).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik, Kiranya perlu dikaji kembali setiap faktor yang berperan didalamnya. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka mengetahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya yaitu pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja suatu perusahaan di PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik, maka peneliti memilih topik **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik”**

Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik?
4. Apakah pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik?

Tujuan Masalah

1. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik
2. Untuk Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik
3. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik
4. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal)

bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Pengembangan Karir

Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:77), 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 maksimum.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

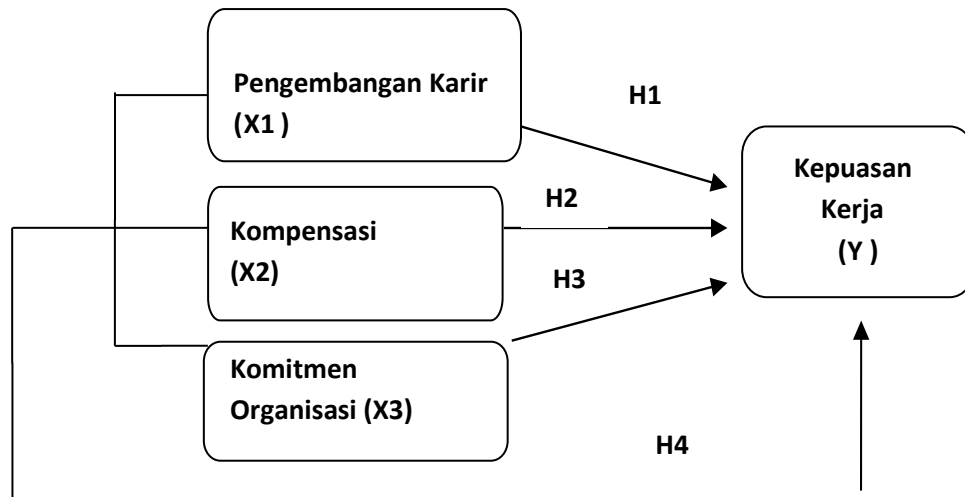
Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.
- H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.
- H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.
- H4 : Diduga Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan adalah dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan PT. Anugrah Cipta Lokatara dengan tujuan mendapatkan data-data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik yang berlokasi di Jl.Samarinda No: 02 Perum GKB Yosowilangun Manyar Gresik. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2021 s.d Juni 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah, dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugrah Cipta Lokata. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian survey karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 60 karyawan. PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview (wawancara), kuesioner dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap pertanyaan. Di katakan valid apabila hasil hitung dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$, n adalah jumlah sampel. jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut valid dan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid. Pada penelitian ini nilai r_{tabel} adalah 0.2542. Sedangkan setiap indikator pada variabel pengembangan karier, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karier, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk (Ghozali, 2018: 45). Jika jawaban seseorang atas pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan atau *reabile*. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria untuk mengevaluasi uji reliabilitas adalah (Ghozali,2018:45-46). Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka koesioner tersebut reabel. Dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka koesioner tersebut tidak reabel. Dalam penelitian ini Pengembangan Karier (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai lebih besar daripada 0,60 atau nilai Alpha yang telah di tentukan. maka dalam peneltian ini variabel Pengembangan Karier (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.99613316
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.162
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.291
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071
a. Test distribution is Normal.		

Nilai Asymp Sig pada tabel diatas menunjukkan nilai 0,071 yang mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,50. sehingga dapat di simpulkan bahwa data yang uji dalam penelitian ini dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinieritas

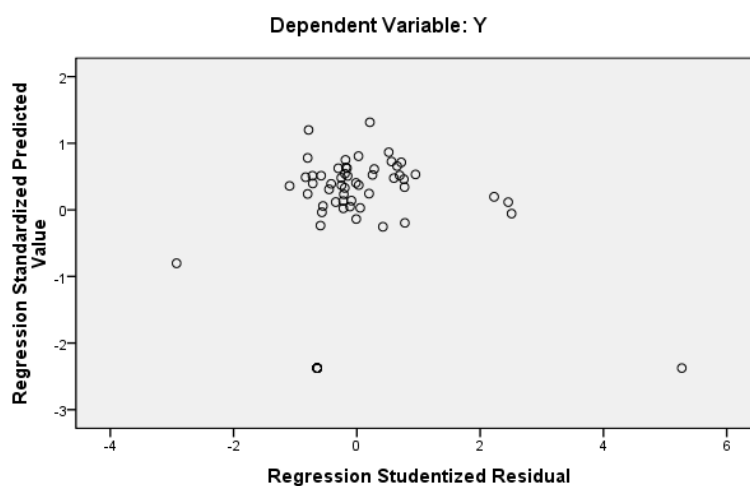
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
Pengembangan Karier (X1)	Tolerance	VIF
Kompensasi (X2)	.408	2.448
Komitmen Organisasi (X3)	.400	2.501
Kepuasan Kerja (Y)	.442	2.261

Menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel Pengembangan Karier (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kepuasan kerja (Y) berada di bawah 0,10 atau dengan nilai VIF pada variabel Pengembangan Karier (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kepuasan kerja (Y) berada di atas 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



pada gambar diatas tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang di teliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.569	3.259		1.709	.093
X1	.259	.128	.254	2.018	.048
X2	.505	.208	.309	2.425	.019
X3	.317	.118	.327	2.699	.009

Regresi Linier Berganda

Dari tabel diatas dapat di tulis rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

Rumus Dalam Penelitian ini : $Y = 5.569 + 0.259 X1 + 0.505 X2 + 0.317 X3$

Nilai konstanta pada variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan angka sebesar 5.569, yang mana hal ini menunjukkan besaran nilai kepuasan kerja (Y) apabila variabel bebas antara lain adalah variabel Pengembangan Karier (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi(X3) dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi pada variabel Pengembangan Karier menunjukkan angka 0,259. Hal ini berarti apabila nilai variabel Pengembangan Karier naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,259, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi(X3).

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.569	3.259		1.709	.093
X1	.259	.128	.254	2.018	.048
X2	.505	.208	.309	2.425	.019
X3	.317	.118	.327	2.699	.009

Tabel Uji t dapat di persentasikan sebagai berikut:

Pada Uji t diketahui bahwa t hitung pada variabel pengembangan karier (X1) adalah 2.018, sedangkan t tabel adalah sebesar 2,00030 dan nilai signifikan menunjukkan 0,48. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja.(Y).

t hitung pada variabel Kompensasi (X2) adalah 2.425, sedangkan t tabel adalah sebesar 2,00030 dan nilai signifikan menunjukkan 0,019. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja.(Y).

t hitung pada variabel komitmen organisasi (X3) adalah 2.699, sedangkan t tabel adalah sebesar 2,00030 dan nilai signifikan menunjukkan 0,009. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja.(Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4.10

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5057.843	3	1685.948	32.694	.000 ^a
	Residual	2887.807	56	51.568		
	Total	7945.650	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Pada uji F, nilai F tabel 2.758 Dalam penelitian ini F hitung yang dihasilkan sebesar 32.694 dengan signifikan 0,00. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel dan tingkat signifikan lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier (X1), kompensasi(X2), komitmen organisasi(X3) berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.798 ^a	.637	.617	7.18108	1.569
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Pada uji determinasi di ketahui bahwa nilai R square adalah 0,637. Ini berarti bahwa pengembangan karir (X1), kompensasi (X2) dan komitmen organisasi(X3) memiliki pengaruh sebesar 63,7% terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT.Anugrah Cipta Lokatara Gresik Yang mana 36,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi menunjukkan angka 0.505.Hal ini berarti apabila nilai variabel Kompensasi naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0.505, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Pengembangan karier (X1) dan Komitmen Organisasi(X3).

Nilai koefisien regresi pada variabel Pengembangan Karier menunjukkan angka 0.317. Hal ini berarti apabila nilai variabel Pengembangan Karier naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0.317, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Pengembangan Karier (X1) dan Komitmen Kompensasi(X2).

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien regresi pada variabel Pengembangan Karier menunjukkan angka 0,259. Hal ini berarti apabila nilai variabel Pengembangan Karier naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,259, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Kompensasi (X2) dan Komitmen Organisasi(X3).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi menunjukkan angka 0.505. Hal ini berarti apabila nilai variabel Kompensasi naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0.505, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Pengembangan karier (X1) dan Komitmen Organisasi(X3).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai koefisien regresi pada variabel Komitmen menunjukkan angka 0.317. Hal ini berarti apabila nilai variabel Pengembangan Karier naik satu satuan maka variabel tersebut akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0.317, yang mana variabel lain dalam penelitian ini antara lain adalah Pengembangan Karier (X1) dan Kompensasi(X2).

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ada uji determinasi di ketahui bahwa nilai R square adalah 0,637. Ini berarti bahwa pengembangan karir (X1), kompensasi (X2) dan komitmen organisasi(X3) memiliki pengaruh sebesar 63,7% terhadap kepuasan kerja (Y). Yang mana 36,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Harian Kontrak PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.
4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Cipta Lokatara Gresik.

Saran

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat berguna untuk menjadi sumber dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengambil kebijakan yang baik dalam sebuah organisasi agar dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan