




HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKOLAH BAHASA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (LEMDIKLAT) KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI)

Sarmadi¹, Zaharuddin², Sukiman³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
woiw1001@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi dan regresi. Data penelitian diperoleh dari 64 responden dan dianalisis menggunakan uji korelasi, uji F (ANOVA), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai r hitung sebesar 0,880 > r tabel 0,242. Pengembangan Karir juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai r hitung sebesar 0,882 > r tabel 0,242. Secara simultan, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 139,617 > F tabel 2,75 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,821 menunjukkan bahwa 82,1% variasi Kepuasan Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.595	Kata Kunci: <i>Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai</i>
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p> </div>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan anggota sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salahsatu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanyabekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerjaanggota. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci bagi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda- beda. Kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap

pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama anggota dalam sebuah organisasi (Sustrisno, 2019:73).

Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional seorang pegawai terhadap institusi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tingginya tingkat absensi, hingga peningkatan turnover karyawan. Beberapa permasalahan terkait dengan komitmen organisasi adalah Tidak semua tenaga pengajar dan staf menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap institusi, Beberapa pegawai merasa kurang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, yang dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja.

Kondisi kerja yang aman, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap anggota di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para anggota dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/anggota terhadap pekerjaannya. Anggota tidak hanya secara formalitas

bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para anggota akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Namun ada beberapa permasalahan yang terjadi, dalam kepuasan kerja pegawai seperti halnya; Kompetensi profesional yang dimiliki oleh sebagian anggota masih kurang maksimal dan optimal, penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mengakibatkan kemampuan anggota yang kurang, keterampilan dan minat anggota untuk mendukung kemajuan organisasi masih sangat rendah, dan rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan pekerjaan dan tingginya *turnover* anggota, sikap atau perilaku anggota dalam bekerja masih belum optimal, Kemampuan bekerja anggota masih belum optimal, Tanggungjawab anggota atas pekerjaan masih belum optimal. Beberapa anggotanya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa anggota yang mengajukan surat pengunduran diri.

LANDASAN TEORI

a. Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Stephen Robin dan Judge dalam Wibowo (2018:131) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan yang positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau turut andil dalam suatu pekerjaan. Sebaliknya pekerja dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas. (Wibowo, 2018:132).

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2019:46).

Menurut Testa dalam Putri (2019) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Menurut Sondang (2020:295) pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan setiap

orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2021)

Menurut Robert Kreitner (2021), komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Alwi dalam Nanda dkk (2019), mendefinisikan komitmen organisasi

adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Luthans (2022) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan menurut Sopiah (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut

sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

c. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Menurut Marwansyah (2022:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Widodo (2018:53), "Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Sedangkan menurut Davis & Werther (dalam Marwansyah, 2020) berpendapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2021:91). Menurut Dessler (2019:327) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi terhadap eksplorasi

karir individu, pembentukan diri, kesuksesan dan pemenuhan diri. Sedangkan menurut Sunyoto (2022: 164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Dari beberapa definisi tentang pengembangan karir dapat disintesis bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan

diteliti. Populasi bisa berupa individu, kelompok, organisasi, benda, peristiwa, atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 180 pegawai Sekolah Bahasa Lemdiklat POLRI. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin menjadi 64 responden.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Hamidi (2017:140) teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebar kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui hubungan Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja pegawai Sekolah Bahasa Lemdiklat POLRI.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai Pengaruh

Kepribadian Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja di Baharkam Polri. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian variabel Komitmen Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju

(STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

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

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_r^2 - \sum p_i q_i}{S_r^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_n X_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29 for Windows*.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah:

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Sarana Prasarana (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar

pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

a. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat

dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- K_d = Nilai koefisien determinasi
- r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.725 + 0.467 X_1 + 0.458 X_2$$

Dapat dijelaskan Sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta $a = 3.725$, dapat diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi, Pengembangan Karir bernilai nol maka kepuasan kerja pegawai bernilai positif sebesar 3.725.
- b. Koefesien regresi Komitmen Organisasi $b_1 = 0.467$, dapat diartikan bahwa jika nilai Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.467.
- c. Koefesien regresi Pengembangan Karir $b_2 = 0.458$, dapat diartikan bahwa jika nilai Pengembangan Karir meningkat sebesar satu maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.458.

1) Hubungan Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai r_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0.880 sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 0.242. Jadi $3.880 > 0.242$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

2) Hubungan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai r_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0.882 sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 0.242. Jadi $3.882 > 0.242$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 139.617, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 64$ sebesar 2.75. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $139.617 > 2.75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Nilai R Square sebesar 0.821. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82.1% Komitmen Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 17.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai, terbukti dari nilai r_{hitung} untuk

variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.880 sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 0.242. Jadi $3.880 > 0.242$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai.

Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Pegawai, terbukti nilai r_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0.882 sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar 0.242. Jadi $3.882 > 0.242$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 139.617, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 64$ sebesar 2.75. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $139.617 > 2.75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. nilai R Square sebesar 0.821. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82.1% Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 17.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Sagung Diah Putri Utami Wayan Suana.2015. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (persero); Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Adi, Prasetyo, 2008. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta", Surakarta, Skripsi FE STAIN.
- Alwi, Hasa, 2019. Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri. 2019, Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Flippo, Edwin B. 2021. Manajemen Personalial. Erlangga, Jakarta
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2018. Behavior in Organization. Prentice Hall (9th Edition)
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE. Ross.

- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N., 2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., buku 2, Edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2007. Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: UMM.
- Handoko, T., Hani, 2022, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty
- Hariandja, MARIHOT T.E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hughes RG. *Targeting Health Care-Associated Infections: Evidence-Based Strategies*. In: Kleinpell RM, Munro CL, Giuliano KK, eds. *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses: The Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) 2008*
- Indriantoro, Nur dan Bambang, Supomo. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.
- I Gusti Ayu Komang Mahayanti (2017) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Kaswan., (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantono, Rachmat. 2022. Teknis Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Luthans, Fred. 2022. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Mondy R Wayne. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Novelia, Sagita dan Dicky Arisudhana. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Delay pada Perusahaan Go Public di Indonesia. Fakultas Ekonomi. Universitas Budi Luhur. Jakarta.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta : Salemba Medika.
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke

- Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa
- Robbins, S. 2021. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Robert Kreitner, Kinicki, Angelo. 2021. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Siagian, Sondang. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Siahaan, Marihot Pahala (2019). Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Edisi Revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Simatupang E.J, 2019, "Penerapan Unsur-Unsur Manajemen", Penerbit Buku Awan Indah, Jakarta
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri Widodo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung
- Subyantoro, Arief. 2019. "Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol.11,No. 1, hal 11-19.
- Sudiro, 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutja,A dkk.2014. Panduan Penulisan Skripsi .Program Ekstensi Bimbingan dan Konseling Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas Jambi.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. 2019. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syahrul Bustomi (2015) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
- Testa M.A & Simonson D.C., 1996. Assesment of Quality of Life outcomes. The New England Journal of Medicine. 334: 835-39
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Wibowo. 2018. Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo,Suparno.2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Zelvia, Debby, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara.