

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, CAREER DEVELOPMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON JOB SATISFACTION OF LPP RRI EMPLOYEE PEKANBARU**

Ilham Chandra Putra, Zulfadil, dan Sri Indarti

Program Magister Manajemen Universitas Riau
Kampus Bina Widya, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru Riau, 28293

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, career development, and organizational culture on employee satisfaction. The population in this study is all the employees in LPP RRI Pekanbaru about 104 persons. The sample size was 83 persons. Data used in this research are primary data and secondary data. Data collection methods used was Questionnaire. Data analysis method used was descriptive and quantitative. Descriptive used to provide on overview of data. This analysis was conducted on 83 respondents from 104 employees of LPP RRI Pekanbaru, sampling was done based on slovin formula using non probability sampling method and data collection was done by spreading questionnaires while data analysis using multiple regression method with the help of SPSS Ver program. 23.00. The result found that the value of work discipline variables are in a quite well category, while company expect the result of work discipline has a higher score. Furthermore, work discipline influence on job satisfaction. It means that the company should be concerned about work discipline of the employee in the future. Furthermore, The values of career development, variable is in good category. Career development can give significant effect to job satisfaction. Furthermore, organizational culture affect the job satisfaction of employees. This means that with a good organizational culture, able to provide satisfaction to employee satisfaction and ultimately the performance of employees will increase. This means that the higher the satisfaction obtained by employees to make employees work with the maximum, so that employees will work optimally to improve employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Career Development, Organizational Culture and Job Satisfaction*

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP RRI PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP RRI Pekanbaru sekitar 104 orang. Ukuran sampel adalah 83 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif. Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data. Analisis ini dilakukan terhadap 83 responden dari 104 pegawai LPP RRI Pekanbaru, pengambilan sampel dilakukan berdasarkan formula slovin dengan metode non probability sampling dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sedangkan analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program SPSS Ver. 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja berada pada kategori cukup baik, sedangkan perusahaan mengharapkan hasil disiplin kerja memiliki nilai yang lebih tinggi. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan di masa depan. Selanjutnya, nilai pengembangan karir, variabel berada dalam kategori baik. Pengembangan karir dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya dengan budaya organisasi yang baik, mampu memberikan kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat. Artinya semakin tinggi kepuasan yang diperoleh karyawan agar karyawan bekerja maksimal, sehingga karyawan akan bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Salah satu alat ukur tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan tersebut dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Faktor pendukung kepuasan kerja selanjutnya adalah Pengembangan Karir yang diberikan oleh perusahaan/organisasi. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Hal ini tentu menjadi pertimbangan seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan kerja dan baik buruknya budaya suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Pekanbaru”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana faktor disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP Radio Republik Indonesia Pekanbaru?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP Radio Republik Indonesia Pekanbaru

Kerangka Teoritis

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Rivai (2008:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Simamora (2004:610) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur sedangkan menurut Mathis (2006:511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai (Handoko, 2001:208) dan juga menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) yaitu: (1) Kehadiran. (2) Ketaatan. (3) Ketepatan waktu. (4) Perilaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:194-198) mengemukakan bahwa untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai terdapat beberapa indikator, yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan. (2) Teladan pemimpin. (3) Balas jasa. (4) Keadilan. (5) Pengawasan melekat (waskat). (6) Sanksi hukuman. (7) Ketegasan. (8) Hubungan kemanusiaan.

Pengembangan Karir

Pettanayak (2012:45) menyatakan *Career planning essentially means helping the employees to plan their career intern of their capacities within the context of organizational needs, the employees want to know what type of jobs are available in near future, information should be provided to all employees*. Dari pernyataan ini jelas ditegaskan bahwa instansi bertanggung jawab atas pengembangan karir pegawai.

Faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan karir seperti dikutip oleh Komalasari (2010:27) mengemukakan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Uraian kerja. (2) Spesifikasi kerja. (3) Promosi. (4) Sosialisasi. (5) Kesesuaian antara pangkat dengan jabatan. (6) Komunikasi.

Untuk melaksanakan promosi jabatan, perusahaan harus menetapkan syarat-syarat seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2007:112) pada umumnya yaitu: (1) Pengalaman. (2) Tingkat pendidikan. (3) Loyalitas. (4) Kejujuran. (5) Tanggung jawab. (6) Kepandaian bergaul. (7) Prestasi kerja. (8) Inisiatif dan kreatif. (9) Formasi pegawai mengizinkan.

Budaya Organisasi

Siagian (2002:75) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang

bersangkutan. Rivai (2004:431) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya Organisasi dapat dibentuk melalui beberapa cara. Cara tersebut biasanya melalui beberapa tahap yaitu: (1) Seseorang (pendiri) mempunyai sejumlah ide atau gagasan tentang suatu pembentukan organisasi baru. (2) Pendiri membawa satu atau lebih orang-orang kunci yang merupakan para pemikir dan membentuk sebuah kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri. (3) Kelompok tersebut memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan sebuah organisasi. Mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan. (4) Langkah terakhir yaitu orang-orang lain dibawa masuk kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya memulai sebuah pembentukan sejarah bersama.

Menurut Robbins (2006:10), ada beberapa indikator Budaya Organisasi yaitu: (1) Inisiatif individu. (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko. (3) Pengarahan. (4) Integrasi. (5) Dukungan manajemen. (6) Kontrol. (7) Sistem imbalan. (8) Toleransi terhadap konflik. (9) Pola komunikasi.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2013:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Penelitian awal *Herzberg* menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu: (1) Kondisi Ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan. (2) Kondisi Intrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti: (1) Upah yang cukup. (2) Perlakuan yang adil. (3) Ketenangan bekerja. (4) Perasaan diakui. (5) Penghargaan atas hasil kerja. (6) Penyalur perasaan

Menurut Tohardi (2002:434), ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Hubungan antara pimpinan dan pegawai. (2) Faktor fisik dan kondisi kerja. (3) Hubungan sosial diantara pegawai. (4) Teman sekerja. (5) Emosi dan situasi kerja. (6) Sikap pegawai terhadap pekerjaannya. (7) Rekreasi.

Menurut Hasibuan (2001), indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) Kesetiaan. (2) Kemampuan. (3) Kejujuran. (4) Kreatifitas. (5) Kepemimpinan. (6) Tingkat gaji. (7) Kompensasi tidak langsung. (8) Lingkungan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194-198) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan yang seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Karyawan yang tidak disiplin dapat dinilai memiliki rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Pendapat diatas menjadi acuan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohimah (2011), Dian (2014), Muhammad Sofyan (2016), dimana semua penelitian tersebut mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara:2005:78). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu alasan untuk seorang karyawan tetap bertahan didalam suatu perusahaan.

Para karyawan tentu memiliki harapan yang besar terhadap perusahaan untuk bisa berkembang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Hal ini tentu berdampak bagi kepuasan kerja karyawan dimana karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri dengan baik akan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal dan mampu memaksimalkan dirinya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danu (2014), Nissa (2014), Kenny (2015), Sofyan (2016), dimana semua penelitian tersebut menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:79), Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Orang-orang dalam organisasi ini tergerak untuk melakukan tugas-tugasnya sesuai budaya organisasi tentunya dengan keinginan sendiri tanpa paksaan. Budaya organisasi juga yang akan menentukan arah dan tujuan suatu perusahaan. Dalam pelaksanaannya, dapat kita lihat jika ada pegawai yang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku, hal ini tentu menjadi perhatian khusus dimana ada indikasi bahwa pegawai tersebut merasa tidak puas dengan apa yang ia kerjakan ataupun tugas yang ia kerjakan bertentangan dengan prinsipnya.

Hal ini yang menjadi perhatian dimana budaya organisasi memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan dan menjadi indikator terbentuknya kepuasan kerja tersebut sehingga jika hal ini tidak dicermati secara seksama, maka tujuan perusahaan tentu tidak akan tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri (2014), Abdullah (2013), dimana semua penelitian tersebut menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di LPP RRI Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 440 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP RRI Pekanbaru yang berjumlah 104 orang. Sedangkan Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Random Sampling. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel yang digunakan adalah 83 responden.

Prosedur Pengambilan Data

Jenis Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh penyebaran kuisioner dan data-data dalam bentuk yang sudah jadi yang penulis dapatkan dari LPP RRI Pekanbaru.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Teknik Observasi (pengamatan), dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian, terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dihadapi karyawan. (2) Teknik Kuesioner, ini penulis lakukan dengan menyebarkan daftar-daftar pertanyaan kepada seluruh responden yang dipilih. Dalam hal ini daftar pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang penulis teliti. Kuesioner disusun berdasarkan item-item dan metode yang digunakan adalah skala likert dengan tingkat pengukuran adalah ordinal. Setiap item diberi pilihan jawaban sebanyak lima poin yaitu SS = Sangat Setuju:5, S = Setuju:4, KS = Kurang Setuju:3, TS = Tidak Setuju:2, dan STS = Sangat Tidak Setuju:1. (3) Teknik Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan tanya jawab terhadap responden yang kurang jelas dalam menanggapi kuesioner yang telah disediakan.

Analisis Data

Langkah kerja analisis data yang dikumpulkan dari responden yang dikumpulkan dengan prosedur sebagai berikut: (1) Data primer yang dikumpul ditabulasi berdasarkan batasan variabel masing-masing yang selanjutnya dilakukan analisis validitas dan reliabilitas untuk menguji kebermaknaan sebuah/beberapa instrumen penelitian. (2) Setelah data ditabulasi lalu diolah dengan program SPSS V 23.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan dari instrumen penelitian yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus Product Moment dari Pearson yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X (butir)

$\sum Y$ = Jumlah skor Y (total)

N = Jumlah kasus (Umar, 2007:78)

Kemudian agar tidak terjadi *over estimate*, dikoreksi dengan korelasi bagian total (*Part Whole*). Adapun rumus korelasi bagian total (*Part Whole*) adalah:

$$r_{pq} = \frac{r_{tp} : SD_t - SD_p}{\sqrt{\{(SD_t^2 + SD_p^2 - 2)(r_{tp} : SD_t - SD_p)\}}}$$

Dimana:

r_{pq} = Koefisien korelasi *Part Whole*

r_{tp} = Koefisien korelas *product moment*

SD_t = Standar deviasi total

SD_p = Standar deviasi sub total (Umar, 2007:78)

Untuk menentukan valid tidaknya suatu item pertanyaan, dilakukan dengan membandingkan harga korelasi antara skor butir dengan skor total yang sudah dikorelasi dengan persamaan *Part Whole* diatas dengan harga r-tabel. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila didapatkan besarnya korelasi antara skor butir dengan skor total yang sudah dikoreksi dengan persamaan *Part Whole* yang lebih besar atau sama dengan r-tabel.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha. Hal tersebut karena skor dalam angket merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 5. Adapun rumus Alpha adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

Pengujian dengan Regresi Berganda

Rumus yang digunakan dalam menganalisa data ini adalah analisa regresi linear berganda yang ditentukan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Budaya Organisasi

β_0 = Parameter Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi X_1

β_2 = Koefisien Regresi X_2

β_3 = Koefisien Regresi X_3

E = Penyimpangan Variabel (e=0)

Terhadap persamaan diatas maka dilakukan pengujian sebagai berikut.

Uji - t

Untuk menguji secara parsial dari disiplin kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) digunakan rumus:

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana:

i = 1,2,3,...n

Bi = Koefisien regresi masing-masing variabel

Sbi = Standar error masing-masing variabel

Dengan bentuk Hipotesis sebagai berikut:

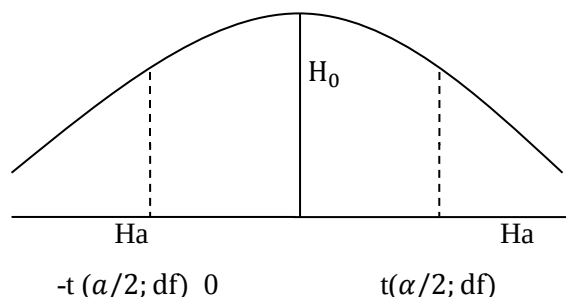
$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial).

$H_a : \beta_1 = 0$ (Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial).

Kriteria ujinya adalah:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka ; H_a ditolak

H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka ; H_a diterima



Gambar 1. Uji-t

Dimana :

H_0 diterima : $-t(a/2; df) < t < t(a/2; df)$: H_a ditolak

H_0 ditolak : $-t(a/2; df) > t > t(a/2; df)$: H_a diterima

$df = (n - k - 1)$

Pengujian Goodness of Fit (Uji F)

Untuk menguji signifikansi variabel bebas (disiplin kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan), dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah sampel atau data

K = Jumlah Parameter

Dengan hipotesis 4 sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan).

Kriteria ujinya adalah:

H_0 diterima jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka ; H_a ditolak

H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka ; H_a diterima

Karena populasi yang cukup besar, maka dipilih sampel dengan menggunakan metode slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{104}{(104 \times 0.05^2) + 1} = \frac{104}{1,26} = 82,63 = 83$$

Dimana:

N = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

d = Standar error dalam penelitian ini yang ditoleransi sebesar 1%

Berdasarkan metode slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 83 responden. Dari sampel yang dipilih diatas maka dilakukan pengalokasian sampel secara proporsional dengan menggunakan formula:

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

Diketahui bahwa:

n_i = Besarnya sampel di cluster ke-i

N_i = Besarnya populasi di cluster ke-i

N = Besarnya populasi secara keseluruhan

n = Besarnya sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Jenis Kelamin

Untuk melihat karakteristik responden pada LPP RRI Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	53	64
2.	Perempuan	30	36
Total		83	100

Sumber : Data Olahan, 2016

Responden berdasarkan jenis kelamin, lebih didominasi oleh laki-laki, seperti yang tersaji pada tabel 1. Jika dilihat dari banyaknya responden tersebut dan dinilai dari kinerjanya, jumlah karyawan laki-laki lebih tinggi memiliki dampak yang bagus karena perusahaan memiliki harapan bahwa karyawan laki-laki merupakan karyawan yang memiliki tingkat kesigapan lebih tinggi dan juga cekatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Umur

Untuk melihat karakteristik responden pada LPP RRI Pekanbaru berdasarkan tingkat umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	6	7
2	31-40 Tahun	13	15
3	41-50 Tahun	26	31
4	>50 Tahun	38	47
Total		83	100

Berdasarkan Tabel 2 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan berumur lebih dari 50 Tahun. Berdasarkan banyaknya penelitian yang dilakukan bahwasanya tingkat usia produktif karyawan yaitu berada di usia 20-30 tahun dan jika dilihat dari data yang disajikan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa saat ini perusahaan tentunya masih mempekerjakan karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun dan dalam hal ini tentunya kurang menguntungkan bagi perusahaan.

Banyaknya karyawan yang berusia diatas 50 tahun tentunya akan menurunkan tingkat produktivitas sehingga dalam hal ini pihak perusahaan dinilai perlu melakukan regenerasi karyawan untuk memperbaiki siklus pekerjaan yang terganggu dan dapat mengefektifkan kembali kinerja karyawan agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatnya produktivitas kerja.

Pendidikan

Untuk melihat karakteristik responden pada LPP RRI Pekanbaru berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA/SMK	49	59
2	Diploma 3	5	6
3	Strata 1 (S1)	28	34
4	Strata (S2)	1	1
Total		83	100

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan adalah sebagian besarnya lulusan SLTA/SMK sebanyak 55 orang atau 55% sedangkan untuk karyawan yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 38 orang atau 37%. Dari data pegawai yang didapat bahwasanya untuk periode 2010, pihak perusahaan masih merekrut karyawan yang berlatar belakang SLTA/SMK Sederajat dan perekrutan tersebut disesuaikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Akan tetapi, hal ini juga menjadi perhatian bahwa karyawan dengan pendidikan tinggi atau dapat dikatakan berlatar belakang sarjana belum tentu lebih produktif dari karyawan yang berlatar belakang SMA. Untuk itu, dalam hal ini perusahaan masih melakukan perekrutan sesuai dengan prosedur sehingga menciptakan SDM yang mampu bersaing dan produktif.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Pekanbaru (Ilham Chandra Putra, Zulfadil, dan Sri Indarti)

Untuk melihat karakteristik responden LPP RRI Pekanbaru berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	0-10 Tahun	28	34
2.	11-20 Tahun	24	29
3.	>20 Tahun	31	37
Jumlah		83	100

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa masa kerja karyawan terbanyak adalah >20 Tahun yaitu 52 orang atau sebesar 50%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di LPP RRI tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal ini dinilai baik karena dari data tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasa bahwa LPP RRI Pekanbaru mampu memberikan suasana yang nyaman bagi karyawannya untuk bekerja sehingga mereka mampu bertahan hingga lebih dari 20 tahun masa kerja.

Hal ini yang tentunya perlu diteliti lebih dalam mengenai faktor apakah yang sebenarnya mampu membuat karyawan bertahan untuk bekerja dalam kurun waktu yang lama seperti data yang disajikan diatas.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh, sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna dibandingkan dengan sekedar angka-angka.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui kecenderungan tanggapan rata-rata responden terhadap variabel penelitian dari hasil pengukuran skala interval setiap kategori tanggapan responden.

Sedangkan nilai skor dapat dilihat dengan menghitung nilai terendah =1, yaitu bila jawaban responden adalah “sangat tidak setuju” dan nilai tertinggi = 5, yaitu bila jawaban responden adalah “sangat setuju”. Skor untuk seluruh variabel untuk skala 1 hingga 5 disajikan pada Tabel 5 di bawah.

Tabel 5. Bobot Kategori Pengukuran Data dan Identifikasi Skor

Skor Skala	Kelas	Mean Skor	Keterangan
5	Sangat Tinggi	4,20-5	Sangat Setuju
4	Tinggi	3,40-4,19	Setuju
3	Sedang	2,60-3,39	Ragu-ragu
2	Rendah	1,80-2,59	Tidak Setuju
1	Sangat Rendah	1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2013

Tabel 5 ini akan digunakan sebagai acuan untuk melakukan analisis deskriptif dari masing-masing variabel beserta indikator-indikator dalam penelitian ini. Dengan demikian akan diketahui kategori tanggapan responden terhadap masing-masing variabel dan indikatornya. Berikut akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban.

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPP RRI Pekanbaru 2016

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jlh	Rata - Rata
			SS	S	R	TS	STS		
1	Hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai	Frekuensi	14	21	9	14	25	83	2,82
		Score	70	84	27	28	25	234	
2	Faktor fisik dan kondisi kerja	Frekuensi	28	41	12	1	1	83	4,13
		Score	140	164	36	2	1	343	
3	Hubungan sosial diantara pegawai	Frekuensi	16	53	10	2	2	83	3,95
		Score	80	212	30	4	2	328	
4	Teman sekerja	Frekuensi	9	52	17	3	2	83	3,76
		Score	45	208	51	6	2	312	
5	Emosi dan situasi kerja	Frekuensi	22	40	19	1	1	83	3,90
		Score	110	160	57	2	1	324	
6	Sikap pegawai terhadap pekerjaannya	Frekuensi	20	40	19	1	3	83	3,88
		Score	100	160	57	2	3	322	
7	Rekreasi	Frekuensi	24	39	16	2	2	83	3,97
		Score	120	156	48	4	2	330	
Rata-Rata Kepuasan Karyawan									3,77

Berdasarkan Tabel 6 tersebut menggambarkan kepuasan kerja karyawan yang masuk dalam kategori tinggi dengan skor berkisar rata-rata 3,77. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi terletak pada

pernyataan “Perusahaan selalu mengadakan acara pertemuan kekeluargaan guna meningkatkan keakraban antar pegawai” dengan nilai rata-rata 3,97. Hal ini terbukti dengan adanya acara-acara berupa *gathering* yang rutin setiap tahunnya diadakan, dan setiap acara besar maupun acara keagamaan yang diadakan oleh RRI Pekanbaru selalu melibatkan anggota keluarga karyawan sehingga secara tidak langsung pihak keluarga juga merasa menjadi bagian dari keluarga besar LPP RRI.

Sedangkan nilai terendah terletak pada pernyataan “Pimpinan selalu memperhatikan kinerja karyawan terutama karyawan yang memiliki kreativitas tinggi”. dengan nilai rata-rata 2,82 dan jumlah persentase tidak setuju mencapai 30,12% yaitu sebanyak 25 orang karyawan dari total karyawan 83 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang karyawan masih merasa bahwa perusahaan masih belum maksimal dalam melihat kreativitas yang dimiliki oleh karyawannya sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kurang puasnya karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Hasil pengujian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan agar dapat dengan lebih seksama melihat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini tentu menjadi perhatian bagi pihak HRD untuk dapat memperhatikan harapan dari setiap karyawan dan memenuhinya. Jika permasalahan tersebut timbul, maka dengan sigap pihak HRD harus segera menyelesaikannya.

Disiplin Kerja

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja berdasarkan indikator yang digunakan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pada LPP RRI Pekanbaru 2016

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jlh	Rata-Rata
			SS	S	R	TS	STS		
1	Tujuan dan Kemampuan	Frekuensi	25	13	5	23	17	83	3,07
		Score	125	52	15	46	17	255	
2	Teladan Pemimpin	Frekuensi	19	15	9	20	20	83	2,92
		Score	95	60	27	40	20	242	
3	Balas Jasa	Frekuensi	11	16	16	20	20	83	2,73
		Score	55	64	48	40	20	227	
4	Keadilan	Frekuensi	15	28	10	15	15	83	3,15
		Score	75	112	30	30	15	262	
5	Pengawasan Melekat	Frekuensi	19	16	8	22	18	83	2,95
		Score	95	64	24	44	18	245	
6	Sanksi Hukuman	Frekuensi	10	58	15	0	0	83	3,94
		Score	50	232	45	0	0	327	
7	Ketegasan	Frekuensi	18	52	0	0	13	83	3,75
		Score	90	208	0	0	13	311	
8	Hubungan Kemanusiaan	Frekuensi	52	31	0	0	0	83	4,63
		Score	260	124	0	0	0	384	
Rata-Rata Disiplin Karyawan									3,39
Sumber: Data Olahan, 2016									

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 7 tersebut menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan disiplin karyawan dalam kategori sedang dengan skor untuk pernyataan disiplin kerja hanya berkisar rata-rata 3,39. Sesuai keterangan diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan untuk “Perusahaan selalu tegas kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja” dalam kategori baik dengan skor pernyataan tertinggi untuk kedisiplinan tersebut dengan rata-rata sebesar 4,63. Dengan adanya pernyataan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan selalu memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja berupa surat teguran maupun surat peringatan. Dengan begitu, karyawan akan sadar terhadap peraturan dan melaksanakan kewajiban yang harus dilakukan dalam bekerja. Selanjutnya, dari data diatas nilai tertendah terletak pada pernyataan “Karyawan selalu datang dan pulang kantor tepat waktu” dengan nilai rata-rata 2,73.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat adanya tindak indiscipliner yang dilakukan oleh sebagian karyawan. Setiap perusahaan tentu memiliki *punishment* masing-masing dalam menindak lanjuti ketidak disiplin tersebut, akan tetapi, masih ada saja karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan walaupun sudah jelas ketidak disiplin itu akan dikenakan sanksi yang akan merugikan karyawan tersebut.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh positif jika diterapkan dengan baik, dan memberikan pengaruh negatif jika tidak diperhatikan dengan baik. Penerapan kedisiplinan yang baik tentunya berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk sebagian karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan terkait kedisiplinan ini tentu akan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Pengembangan Karir

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir berdasarkan indikator yang digunakan, dapat dilihat pada tabel diatas:

Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir Pada LPP RRI Pekanbaru 2016

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jlh	Rata-Rata
			SS	S	R	TS	STS		
1	Pengalaman	Frekuensi	20	40	16	3	4	83	3,83
		Score	100	160	48	6	4	318	
2	Tingkat pendidikan	Frekuensi	17	49	15	2	0	83	3,97
		Score	85	196	45	4	0	330	
3	Loyalitas	Frekuensi	13	30	8	12	20	83	3,05
		Score	65	120	24	24	20	253	
4	Kejujuran	Frekuensi	12	57	12	1	1	83	3,93
		Score	60	228	36	2	1	327	
5	Tanggung Jawab	Frekuensi	15	29	4	10	25	83	2,99
		Score	75	116	12	20	25	248	
6	Pandai bergaul	Frekuensi	17	45	17	2	2	83	3,87
		Score	85	180	51	4	2	322	
7	Prestasi Kerja	Frekuensi	25	47	11	0	0	83	3,60
		Score	125	141	33	0	0	299	
8	Inisiatif dan Kreatif	Frekuensi	18	52	13	0	0	83	4,06
		Score	90	208	39	0	0	337	
9	Formasi Pegawai	Frekuensi	21	43	9	8	2	83	3,87
		Score	105	172	27	16	2	322	
Rata-Rata Pengembangan Karir Karyawan									3,69

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 8 tersebut menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan pengembangan karir dalam kategori tinggi dengan skor untuk pernyataan pengembangan karir hanya berkisar rata-rata 3,69. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi terletak pada pernyataan “Saya selalu memberikan inisiatif dan inovasi dalam bekerja dan mampu memberikan kreatifitas baru untuk pekerjaan yang saya lakukan” dengan nilai rata-rata 4,06.

Sedangkan nilai terendah terletak pada pernyataan “Prestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan” dengan nilai rata-rata 2,99 dan jumlah persentase tidak setuju mencapai 30,12% atau sebanyak 25 orang dari 83 orang karyawan. Hal ini menandakan bahwa pengembangan karir yang dilakukan masih belum maksimal sehingga perusahaan belum mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Budaya Organisasi

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi berdasarkan indikator yang digunakan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi LPP RRI Pekanbaru 2016

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jlh	Rata-Rata
			SS	S	R	TS	STS		
1	Inisiatif Individu	Frekuensi	12	52	16	1	2	83	3,85
		Score	60	208	48	2	2	320	
2	Toleransi terhadap tindakan beresiko	Frekuensi	15	57	11	0	0	83	4,04
		Score	75	228	33	0	0	336	
3	Pengarahan	Frekuensi	26	46	0	5	6	83	3,97
		Score	130	184	0	10	6	330	
4	Integrasi	Frekuensi	24	43	16	0	0	83	4,09
		Score	120	172	48	0	0	340	
5	Dukungan Manajemen	Frekuensi	24	34	25	0	0	83	3,98
		Score	120	136	75	0	0	331	
6	Kontrol	Frekuensi	24	40	17	1	1	83	4,02
		Score	120	160	51	2	1	334	
7	Sistem Imbalan	Frekuensi	27	52	0	2	2	83	4,20
		Score	135	208	0	4	2	349	
8	Toleransi Terhadap Konflik	Frekuensi	20	54	2	3	4	83	4,00
		Score	100	216	6	6	4	332	
9	Pola Komunikasi	Frekuensi	15	50	18	0	0	83	3,96
		Score	75	200	54	0	0	329	
Rata-Rata Budaya Organisasi									4,01

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi terletak pada pernyataan “Perusahaan selalu memberikan imbalan ataupun penghargaan terhadap karyawan yang sudah bekerja dengan baik” dengan nilai rata-rata sebesar 4,20.

Sedangkan nilai terendah terletak pada pernyataan “Rekan kerja saya selalu menunjukkan inisiatif masing-masing dalam bekerja sehingga pekerjaan lebih mudah diselesaikan” dengan nilai rata-rata 3,85 dan jumlah persentase setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju mencapai 85% atau sebanyak 71 orang dari 83 orang karyawan tetap. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik dalam kepuasan kerja karyawan.

Uji Validitas

Kegunaan uji validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian: (1) Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan valid. (2) Jika r hitung $< r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 83-2 = 81$ (lihat tabel r dengan df 94) = 0,216. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)*.

Berdasarkan hasil uji analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung pada jawaban responden terhadap pernyataan semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $\geq r$ tabel. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 83-2 = 81 = 0,216$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,216). Artinya dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari empat variabel dinyatakan terukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrumen pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,607	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,788	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,777	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,780	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 10 diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas keempat variabel berada diatas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya).

Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas diperoleh nilai Asymp.Sig 0,611 nilai Asymp.Sig ini di atas 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadinya perbedaan antara variasi residual kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2011:106).

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.338	2.233		4.183	.000		
Disiplin	.183	.085	.252	2.153	.034	.485	2.063
Karir	.166	.081	.251	2.062	.042	.450	2.221
Budaya	.186	.091	.272	2.041	.045	.373	2.678

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatkan hasil keenam variabel bebas memilikinilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengguna periode t dengan kesalahan pada periode t-1.

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW), dimana hasil pengujian ditentukan berdasarkan nilai *Durbin-Watson* (DW).

Tabel 12. Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.474	.454	1.810	1.789

a. Predictors: (Constant), Budaya, Disiplin, Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Olahan, 2016

Nilai DW = 1,789 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% dengan (n-83) dengan jumlah variabel independen (k=3) maka diperoleh:

$$dL = 1,569$$

$$Du = 1,719$$

Karena nilai DW = 1,789 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,719 dan kurang dari (3-dU) 3-1,569 = 1,431 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Kekuatan Model

Uji F digunakan untuk mengamati pengaruh variabel independen secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian secara bersamaan ini menyebabkan uji f juga dapat digunakan untuk mengamati kelayakan sebuah model dalam melihat hubungan antar variabel. Hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen disajikan dalam Hipotesis 1 dalam bentuk hipotesis alternatif, yaitu:

H1. Terdapat pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.319	3	77.773	23.749	.000 ^a
	Residual	258.705	79	3.275		
	Total	492.024	82			
a. Predictors: (Constant), Budaya, Disiplin, Karir						
b. Dependent Variable: Kepuasan						
Sumber: Data Olahan, 2016						

Sumber: Data Olahan, 2016

Diketahui F hitung sebesar 23,749 dengan signifikansi (0,0000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1; k \\
 &= 83 - 3 - 1; 3 \\
 &= 79; 3 \\
 &= 2,719
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (23,749) > F tabel (2,719) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa model penelitian yang diusulkan baik secara statistik untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²) / Uji Kecocokan Model

Koefisien determinan yang diukur dengan menggunakan R² (*R Square*) merupakan alat ukur untuk mengamati seberapa besar variansi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variansi variabel independen secara keseluruhan. Semakin besar sejumlah variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variansi variabel independen, maka model dikatakan akan semakin baik.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.454	1.810
a. Predictors: (Constant), Budaya, Disiplin, Karir				
b. Dependent Variable: Kepuasan				

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 14 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,454. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) atau kecocokan model yang terbentuk adalah sebesar 45,4%, sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 14 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,454. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) atau kecocokan model yang terbentuk adalah sebesar 45,4%, sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji T ditujukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial atau secara terpisah. Uji ini dilakukan untuk menjawab hipotesis 2 – hipotesis 4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara parsial tersebut digunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapati hasil uji regresi berganda yang disajikan pada tabel 15 adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.338	2.233		.060
	Disiplin	.183	.085	.252	.034
	Karir	.166	.081	.251	.042
	Budaya	.186	.091	.272	.045

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari Tabel 15 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 9,338 + 0,183\text{DK} + 0,166\text{PK} + 0,186\text{BO} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 9,338. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan beta (b), maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 9,338. (2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,183. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,183 dengan asumsi variabel lain tetap. (3) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,166. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tetap. (4) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,186. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pemberdayaan karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,186 dengan asumsi variabel lain tetap. (5) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.18 diatas, didapati nilai t hitung (2,153) > t tabel (1,989) dan Sig. (0,041) < (0,05). Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga Hipotesis ke-2 diterima. Nilai koefisien variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 0,041, yang berarti terdapat hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.18 diatas, didapati nilai t hitung (2,062) > t tabel (1,989) dan Sig. (0,031) < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diusulkan dapat diterima atau dengan kata lain Hipotesis 3 dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.15 diatas, didapati nilai t hitung (2,041) > t tabel (1,989) dan Sig. (0,037) < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh variabel pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, atau dengan kata lain Hipotesis 4 terdukung.

PENUTUP

Dari hasil analisa yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa benar: (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. jika seorang karyawan disiplin dalam bekerja maka dapat disimpulkan bahwan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan adanya disiplin kerja tentunya akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (2) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor kepuasan kerja yang sangat penting, dimana jika karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dengan baik tentunya akan memicu karyawan tersebut untuk lebih berprestasi sehingga kinerja karyawan tersebut dapat maksimal. (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah Budaya Organisasi, yang mana budaya yang diterapkan ini nantinya akan menjadi acuan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi yang baik dan diterapkan secara benar merupakan jalan yang dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Jika budaya organisasi

diterapkan dengan jelas, maka dengan sendirinya kepuasan kerja karyawan akan dapat terbentuk dan memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan kesimpulan yang disampaikan diatas, maka penelitian ini juga memberikan beberapa saran bagi perusahaan/organisasi. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, pihak perusahaan diharapkan untuk dapat: (1) Menindak tegas segala bentuk ketidakdisiplinan karyawan sehingga tidak ada lagi karyawan yang lalai dalam mendaftarkan absensinya, melaksanakan tugasnya tepat waktu, dan menggunakan aset perusahaan sebagaimana mestinya. (2) Memberikan sanksi kepada seluruh karyawan yang tidak disiplin dalam segala hal, dan tentunya tidak memihak kepada siapapun yang melakukan bentuk pelanggaran ketidakdisiplinan tersebut sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan telah adil dalam menindaklanjuti bentuk pelanggaran yang terjadi. (3) Para pemimpin dapat memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa memiliki teladan yang baik untuk dicontoh dan dengan senang hati melaksanakan pekerjaannya sehingga segala tugas diselesaikan dengan baik.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir, dapat dilakukan dengan cara: (1) Melihat secara cermat karyawan yang memiliki prestasi dan memberikan apresiasi kepada mereka agar mereka dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi. (2) Mengkaji ulang mengenai struktur pengembangan karir yang telah dilakukan dan mengevaluasi kembali apakah pengembangan karir tersebut telah dilaksanakan merata ke seluruh divisi.

Pelaksanaan pengembangan karir tersebut ditetapkan periode dan waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga karyawan tersebut dapat mengukur kemampuannya sendiri untuk lebih memaksimalkan dirinya dalam pencapaian target yang telah ia tetapkan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi, adalah dengan cara: (1) Perusahaan harus meninjau ulang mengenai budaya organisasi yang telah diterapkan, terkadang budaya organisasi yang tidak dievaluasi akan menimbulkan kejenuhan bagi karyawan dan cenderung malas untuk berkarya. (2) Budaya organisasi yang dinilai baik pun harus perlu diawasi dengan baik karena tidak setiap karyawan bisa bekerja dengan baik dan menerima budaya tersebut untuk dilaksanakan. Hal ini perlu peran penting dari seorang pimpinan untuk mendeteksi segala bentuk penyimpangan kinerja yang terjadi. (3) Perlu diberikan wawasan pengetahuan yang lebih dalam mengenai budaya organisasi yang diterapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan salah penafsiran mengenai poin-poin dari budaya organisasi yang diterapkan tersebut.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri dapat dilakukan dengan cara: (1) Perusahaan harus dapat mendeteksi fenomena yang terjadi didalam organisasi dan dapat menyelesaikannya sesegera mungkin untuk menghindari menyebarluasnya masalah yang ada. (2) Perusahaan harus mau mendengarkan segala keluhan kesah dari setiap karyawan agar dapat memberikan jalan keluar yang baik untuk setiap masalah. (3) Fokus kepada kesejahteraan karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dan menciptakan karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Selanjutnya terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya guna meningkatkan validitas eksternal ataupun generalisasi hasil penelitian, yaitu berupa: (1) Meningkatkan jumlah objek amatan, berupa perusahaan lainnya dan memisahkan jenis industri perusahaan untuk melihat adakah perbedaan kepuasan kerja untuk tiap jenis perusahaan pada industri berbeda. (2) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan unsur lain yang dinilai mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti besaran kompensasi, peluang karir, kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki dan variabel lainnya. (3) Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan pemisahan pengukuran kepuasan kerja untuk setiap fungsi dan tingkatan pekerjaan karyawan. Sehingga hasil dari penelitian tersebut akan semakin lebih spesifik untuk tiap fungsi dan tingkatan pekerjaan karyawan.

Beberapa batasan yang terdapat didalam penelitian ini yang memungkinkan untuk dilakukan pengembangan pada penelitian selanjutnya, adalah: (1) Penelitian ini hanya menjadikan satu perusahaan sebagai satu objek penelitian, sehingga kesimpulan yang dibuat dari penelitian ini belum tentu dapat diterapkan di perusahaan lainnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yang dinilai mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi. Sementara diakui kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. (3) Dalam penelitian ini tidak dilakukan pemisahan fungsi dan tingkatan karyawan dalam aktivitas pekerjaan, sehingga sangat memungkinkan adanya pengaruh fungsi dan tingkatan karyawan dalam aktivitas pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah Aldhuwaili. 2013. *The Influence of Organisational Culture On Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intention : A Study On The Banking Sector In The Kingdom Of Saudi Arabia*.
- A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Armstrong, Michael.(2002). *Human Resources Management Practice*. Philadelphia dan London: Kogan Page.

- Boulter, Nick, Murray, Dalziel, Jackie Hill. (2007). *People and Competencies*. Crest Publishing House.
- Christine Proctor. 2014. *Effective Organisational Communication Affects, Employee Attitude, Happiness, And Job Satisfaction :A Study On The Enrollment Services Division Of Southern Utah University*.
- Danu Budi Utomo. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Studi Pada Hotel Grasia Semarang.
- Dian Mardiono. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Studi Pada PT. Graha Megaria Sutos Surabaya.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice Hall, Tenth Edition.
- Gomez, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalial Sumber Daya*.
- Herda Novitasari. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru*.
- Herpen. 2009. *The Effects Of Performance Measurement And Compensation On Motivation: An Empirical Study*.
- Husein Umar. (2007). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- J Stone, Raymond (2002). *Human Resource Management*, 3rd edn. John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Jichul Jang. 2008. *The Impact Of Career Motivation And Polychronicity On Job Satisfaction And Turnover Intention Among Hotel Industry Employees*.
- Justine T Sirait. 2007. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Grasindo
- Kenny Yulianto Kurniawan. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global*.
- Kokila P. 2016. *Impact Of Employee Empowerment On Job Satisfaction In Banking Sector With Reerence To Chennai City*.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mas'ud, Fuad. 2006. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis Robert L. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T. (2008). *Compensation ninth edition*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Muhammad Sofyan. 2016. *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi*.
- Nissa Effita Putri. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Direktorat Pengembangan Sumberdaya Manusia PT. Pertamina (Persero)*.
- Orpen. 2007. *The Effects Of Formal Mentoring Employee Work Motivation, Organizational Commitment And Job Performance*.
- Ratna Kusumawati. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Riduwan dan Akdon Shiffman, (2006), *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Ruky, Ahmad S. (2004). *Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Savery Luks. 2010. *The Relationship Between Empowerment, Job Satisfaction And Reported Stress Levels: Some Australian Evidence*.
- Saydam, Gouzali, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. “suatu pendekatan mikro dalam tanya-jawab”. Jakarta, Penerbit Djambatan
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siti Rohimah. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*.
- Sri Indarti. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu*.
- Sudjana. (2001), *Metode Statistik*, Bandung: Transito.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*: edisi Revisi 5, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Thoha. 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
Widjaja. 2008. *Audit Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.