PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR DENGAN KEYAKINAN DIRI (SELF EFFICACY) SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Oleh :
Siti Fathonah
STIE AUB SURAKARTA

Ida Utami
STIE AUB SURAKARTA

Abstract

This research aims to know: 1) the influence of a compensation toward the employees a job satisfaction, 2) the influence of a carrier development toward the employees a job satisfaction, 3) the influence of a job environment toward the employees a job satisfaction, 4) the influence of an organization commitment toward the employees a job satisfaction, 5) self efficacy in the moderating influence of a compensation toward employees a job satisfaction, 6) self efficacy in the moderating influence of a carrier development toward employees a job satisfaction, 7) self efficacy in the moderating influence of a job environment toward employees a job satisfaction, 8) self efficacy in the moderating influence of an organization commitment toward employees a job satisfaction.

The data are collected from 60 employees by using a random sampling method. They are analyzed through the research instruments such as a product moment test and the reliability test by using a Cronbach Alpha technique; assumption classical such as a normality, autocorrelation, heteroscedastisity test and multicolinierity test; hypothesis test such as multiple linier regression with interactive test, t test, F test and determination coefficient (R^2).

The research result shows that: 1) the influence positive and significant of a compensation toward the employees a job satisfaction, 2) the uninfluenced of a carrier development toward the employees a job satisfaction, 3) the influence positive and significant of a job environment toward the employees a job satisfaction, 4) the influence positive and significant of an organization commitment toward the employees a job satisfaction, 5) the self efficacy uninfluenced in the moderating of a compensation toward employees a job satisfaction, 6) the self efficacy uninfluenced in the moderating of a carrier development toward employees a job satisfaction, 7) the self efficacy uninfluenced in the moderating of a job environment toward employees a job satisfaction, 8) the self efficacy uninfluenced in the moderating of an organization commitment toward employees a job satisfaction

Key word: compensation, carrier development, job environment, organization commitment, self efficacy, job satisfaction

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

RINGKASAN

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 5) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 6) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, 7) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 8) keyakinan diri dalam memode-rasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Data dikumpulkan dari 60 responden dengan menggunakan metode random sampling. Analisis data dilakukan melalui analisis instrumen penelitian yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's alpha; uji asumsi klasik meliputi normalitas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas; pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linier berganda dengan uji interaktif, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 5) keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 6) keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, 7) keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 8) kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Kata kunci : kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, keyakinan diri, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim good governance pada birokrasi publik, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari good governance. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan good governance diantaranya mencakup peningkatan kompensasi, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja secara kondusif dan menjaga komitmen organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh pegawai.

Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Dengan adanya SOTK baru menuntut pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal. Menurut Siagian (2007: 253) jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir. Menurut Siagian (2007:215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Pegawai harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal organisasi tidak saja meliputi kondisi fisik yang sifatnya kasat mata seperti kondisi ruang kerja, ruang ventilasi dan kondisi fisik gedung, melainkan hal-hal yang tidak secara eksplisit terlihat akan tetapi juga mempengaruhi kondisi lingkungan internal seperti kebiasaan-kebiasaan pegawai, perilaku organisasi dan intensitas pertemuan. Kondisi internal organisasi tersebut senantiasa berubah dan berkembang sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar permasalahan-permasalahan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai dapat diantisipasi. Lingkungan eksternal meliputi instansi-instansi lain, organisasi swasta, masyarakat, teknologi dan kondisi sosial ekonomi yang mengalami dinamikan dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku. Kemampuan dan kecakapan yang dimaksud hendaknya mampu mengimbangi arus perkembangan dan perubahan yang terjadi. Menurut (Robbins, 2003: 103) bahwa pegawai akan berkerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Pegawai yang merasa puas, maka pegawai memiliki komitmen yang kuat tidak akan mau untuk meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan, sedangkan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun, melihat keberadaan pegawai maka pimpinan harus memperhatikan pegawai dan mampu menciptakan suasana yang mendorong kepuasan kerja pegawai. Menurut Gregson dalam Trisnaningsih (2003:201) bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap terhadap kepuasan kerja karena apabila harapan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki memiki komitmen organisasi tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Keyakinan diri (self efficacy) pada setiap pegawai perlu ditingkatkan dalam menjaga kelangsungan dan menjamin adanya suasana ketenangan dalam bekerja sehingga dampak yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dapat diminimalisir. Tuntutan tugas yang dihadapi oleh pegawai yang disebabkan oleh tuntutan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat dapat menyebabkan semakin menurunnya keyakinan diri pegawai untuk menyelesaikan tugas secara maksimal terutama kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diterima dari Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, selain itu tingkat aturan dan peraturan yang berlebihan, kurang partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan menurun keyakinan diri pegawai. Menurut Bandura dalam Kustini dan Fendy (2004:45) semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan memberikan kepuasan tersediri bagi pegawai karena dilibatkan secara partisipatif di dalam organisasi dan ini akan membantu pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerja secara maksimal.

LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005:103), sedangkan menurut Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

   Menurut Handoko (2000: 129) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terha-

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

dap pekerjaannya. Pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck (dalam As'ad 2005:104) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, sedangkan menurut Kartono (2007: 249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

2. Kompensasi

Hasibuan (2007:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Terminologi-terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut (Simamora, 2001: 124):

a. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin alam jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif, adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya.

c. Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.

d. Fasilitas, yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.

3. Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2007: 215) pengembangan karir adalah perubahan–perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, sedangkan menurut Stone (dalam Gomez, 2003: 213) menyatakan bahwa "carrer

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

development refers to the process and activities involved in preparing an employee for future position in the organization". (Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli seperti Siagian (2007: 215) dan Stone dalam Gomez (2003: 213) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seorang pegawai pada jabatan organisasi yang akan datang.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Artoyo dalam (Sariyathi, 2007: 66) manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi dan pola kebijakan.

Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Artoyo dalam (Sariyathi, 2007: 66) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan.

5. Komitmen Organisasi

Menurut Jewell dan Siegall (2001: 518) komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, sedangkan Mutiara (2002: 135) komitmen organisasi adalah menggambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Meyer et. al. dalam Harif (2001:341) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

a. Affective commitment, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment), jadi karena pegawai menginginkan.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

b. Continuance commitment, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain

c. Normative comitment, timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (ought to).

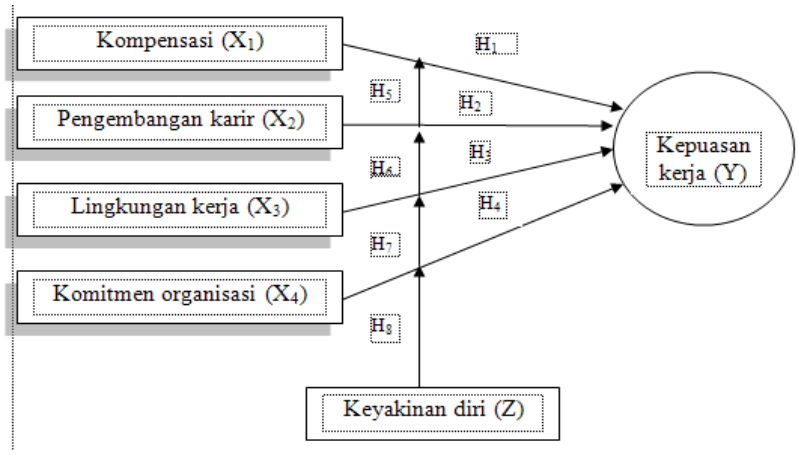
6. Keyakinan Diri

Menurut Bandura dalam Kustini dan Fendy (2004: 45) keyakinan diri (self efficacy) adalah kepercayaan seseorang bahwa pegawai dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu dan salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Menurut Noe dalam Kustini dan Fendy (2004: 45) keyakinan diri (self efficacy) adalah tingkat kemampuan seseorang yang memiliki keyakinan dalam melaksanakan tugas.

Penelitian yang berkaitan dengan keyakinan diri secara umum melalui kepercayaan diri yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sebagai manifestasi dari tantangan situasi yang besar dan alamiah, meskipun demikian umumnya terdapat perbedaan hasil sebagai prediktor, contoh aktivitas yang sama bentuk dari keahlian yang dimiliki (perilaku, kognitif dan afektif) dan aspek kualitatif pada situasi (Kustini dan Fendy, 2004: 41).

Tingkat keyakinan diri dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, merupakan fokus yang dapat dipercaya menghasilkan transfer positif dan transfer keterampilan terhadap lingkungan kerja. Sebuah kajian literatur pelatihan menunjukkan keyakinan diri memiliki sebuah efek positif terhadap pemeliharaan keahlian (Kustini dan Fendy, 2004: 41).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

HIPOTESIS

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

2. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

3. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

4. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

5. Keyakinan diri (self efficacy) dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

6. Keyakinan diri (self efficacy) dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

7. Keyakinan diri (self efficacy) dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

8. Keyakinan diri (self efficacy) dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Obyek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini berupa variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) sebagai variabel independen; keyakinan diri (Z) sebagai variabel pemoderasi dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Arikunto (2001:115) mendefinisikan populasi sebagai "keseluruhan dari subyek penelitian". Terhadap populasi inilah ciri-ciri atau karakteristik dari setiap individu akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 237 pegawai

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dan diambil dengan jumlah 25% dari populasi yang ada.

TEKNIK ANALISIS

1. Analisa Instrumen Penelitian
   a. Uji Validitas

      Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahannya.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Dalam pengukuran uji validitas dalam penelitian, digunakan metode product moment dari pearson. Rumus korelasi Product Moment adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi
X = skor butir
Y = skor faktor
N = jumlah responden

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah).

Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik Cronbch's Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{i1} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\Sigma\sigma_b^a}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan :

r_{i1} = reliabilitas instrumen
k = banyaknya butir pernyataan
$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varians butir
σ_t^2 = varians total

Dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar (>) dari 0,60 (Ghozali, 2004: 24).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat gambar grafik Normal P-P Plot, dimana terjadinya gejala tersebut dideteksi dengan melihat titik-titik yang mengikuti arah garis linier dari kiri bawah ke kanan atas. Bila titik-titik mengikuti arah garis linier berarti terjadi adanya gejala normalitas.

b. Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (time series) atau secara ruang (cross sectional). Hal ini mempunyai arti bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Terdapat korelasi atas data cross section apabila data di suatu tempat dipengaruhi atau mempengaruhi di tempat lain. untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin – Watson.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heterokedastisitas terjadi sebagai akibat dari variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Zpred) dengan residualnya (Sresid). Deteksi ada tidaknya gejala tersebut dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Uji multikolinieritas dalam penelitian dapat diketahui dengan melihat angka variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10 (Ghozali, 2004: 92).

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Uji Interaktif (Moderating Regression Analysis)

Regresi linier berganda dengan uji interaktif variabel moderasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan keyakinan diri sebagai variabel moderating.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang dilihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai kesalahan (α). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui nilai F test dapat diketahui dari nilai signifikansi pada tabel ANOVA[b] dalam output regression SPSS versi 10 for windows. Semua pengolahan dan analisis data tersebut menggunakan program SPSS. Dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$

d. Koefisien determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_n terhadap variabel Y, dan juga untuk mengetahui ketepatan pendekatan atas alat analisis (Gujarati, 2002). Tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh Adjusted R^2 yang besarnya berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Makin besar nilai Adjusted R^2 berarti makin tepat suatu garis regresi linear yang digunakan sebagai pendekatan. Nilai Adjusted R^2 sama dengan 1 maka pendekatan itu benar-benar sempurna.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

ANALISIS PENELITIAN

1. Analisa Instrumen Penelitian
   a. Uji Validitas
      1) Validitas item pertanyaan untuk variabel kompensasi (X_1)

Tabel 1
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kompensasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,680	0,250	Valid
X1_2	0,466	0,250	Valid
X1_3	0,398	0,250	Valid
X1_4	0,720	0,250	Valid
X1_5	0,627	0,250	Valid
X1_6	0,674	0,250	Valid
X1_7	0,512	0,250	Valid
X1_8	0,692	0,250	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2010

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan semua valid.

      2) Validitas item pertanyaan untuk variabel pengembangan karir (X_2)

Tabel 2
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel pengembangan karir

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,764	0,250	Valid
X2_2	0,808	0,250	Valid
X2_3	0,839	0,250	Valid
X2_4	0,479	0,250	Valid
X2_5	0,645	0,250	Valid
X2_6	0,563	0,250	Valid
X2_7	0,765	0,250	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2010

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 7 item pertanyaan semua valid.

      3) Validitas item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_3)

Tabel 3
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel lingkungan kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,736	0,250	Valid
X3_2	0,760	0,250	Valid
X3_3	0,515	0,250	Valid
X3_4	0,835	0,250	Valid
X3_5	0,614	0,250	Valid
X3_6	0,723	0,250	Valid
X3_7	0,750	0,250	Valid
X3_8	0,767	0,250	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2010

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan semua valid.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

4) Validitas item pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi

Tabel 4

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel komitmen organisasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X4_1	0,636	0,250	Valid
X4_2	0,689	0,250	Valid
X4_3	0,663	0,250	Valid
X4_4	0,773	0,250	Valid
X4_5	0,751	0,250	Valid
X4_6	0,603	0,250	Valid
X4_7	0,631	0,250	Valid
X4_8	0,830	0,250	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2010

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan semua valid.

5) Validitas item pertanyaan untuk variabel keyakinan diri

Tabel 5

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel keyakinan diri

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X5_1	0,646	0,250	Valid
X5_2	0,738	0,250	Valid
X5_3	0,682	0,250	Valid
X5_4	0,677	0,250	Valid
X5_5	0,710	0,250	Valid
X5_6	0,756	0,250	Valid
X5_7	0,540	0,250	Valid
X5_8	0,758	0,250	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2010

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan semua valid

6) Validitas item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja

Tabel 6

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel kepuasan kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,793	0,250	Valid
Y_2	0,512	0,250	Valid
Y_3	0,716	0,250	Valid
Y_4	0,684	0,250	Valid
Y_5	0,530	0,250	Valid
Y_6	0,724	0,250	Valid
Y_7	0,502	0,250	Valid
Y_8	0,608	0,250	Valid
Y_9	0,742	0,250	Valid
Y_10	0,658	0,250	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2010

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semua valid.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

b. Uji reliabilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,856	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Pengembangan karir	0,891		Reliabel
Lingkungan kerja	0,909		Reliabel
Komitmen organisasi	0,902		Reliabel
Keyakinan diri	0,898		Reliabel
Kepuasan kerja	0,895		Reliabel

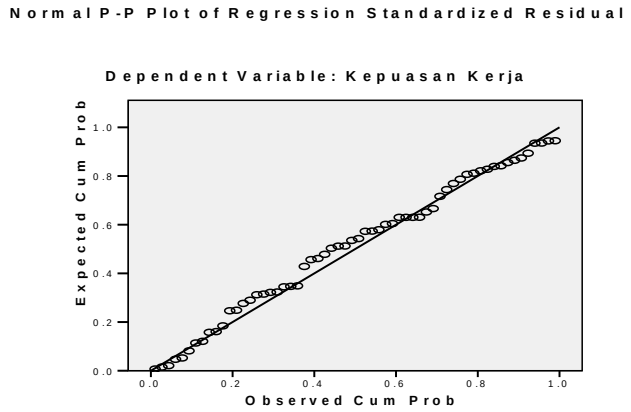
Sumber: Data yang diolah, 2010

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (role of tumb) sebesar 0,6, yaitu masing-masing sebesar 0,856; 0,891; 0,909; 0,902; 0,898 dan 0,895 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Dari gambar normal probability plots diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

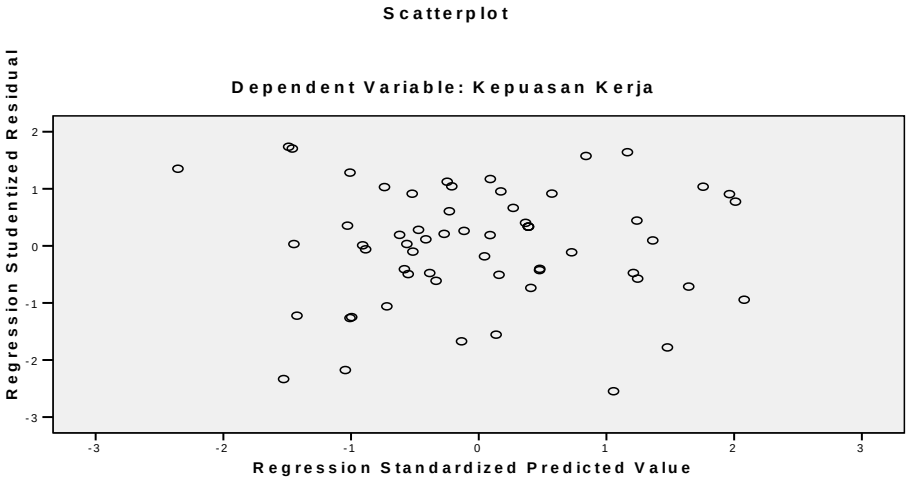
b. Uji Autokorelasi

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 8 dapat dilihat nilai Durbin–Watson sebesar 1,845 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 60 dan jumlah variabel bebas 5, maka di tabel Durbin – Watson akan di dapat nilai d_L 1,406 dan d_U 1,767. Nilai DW 1,845 terletak di antara d_U dan 4 - d_U atau 1,767 < 1,845 < 2,233 maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplots di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

3. Regresi Linier Berganda dengan Uji Interaktif (Moderating Regression Analysis)
   a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

Adapun persamaan regresi linier berganda dengan uji interaktif adalah:

$$Y = 1{,}119 + 0{,}327X_1 - 0{,}032X_2 + 0{,}192X_3 + 0{,}472X_4 + 0{,}230Z + e$$

(0,551) (0,000)*** (0,718) (0,015)** (0,000)*** (0,049) **

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

b. Uji t

Hasil uji t selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11
Hasil Uji t

Model	T	Sig
Kompensasi	3,901	0,000
Pengembangan karir	-0,363	0,718
Lingkungan kerja	2,509	0,015
Komitmen organisasi	4,592	0,000
Keyakinan diri	2,014	0,049

Sumber: data primer diolah, 2010

a) Hasil uji dari hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai t hitung sebesar 3,901 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar (hipotesis 1 terbukti).

b) Hasil uji dari hipotesis 2 menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai t hitung sebesar -0,363 dengan nilai signifikansi sebesar 0,718 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar (hipotesis 2 tidak terbukti).

c) Hasil uji dari hipotesis 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai t hitung sebesar 2,509 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar (hipotesis 3 terbukti).

d) Hasil uji dari hipotesis 4 menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai t hitung sebesar 4,592 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar (hipotesis 4 tidak terbukti).

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

c. Uji F

Hasil uji F selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12

Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 87,932 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 maka kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 13

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka Adjusted R^2 sebesar 0,880 yang dalam hal ini berarti variabilitas variabel kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri sebesar 88%, sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya pengawasan kerja dan kepemimpinan.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

KESIMPULAN

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa:

   a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

   b. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

   c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

   d. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

   e. Keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

   f. Keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

   g. Keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

   h. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

2. Hasil uji t pada tabel 11 menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

3. Hasil uji F pada tabel 12 menunjukkan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

4. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 13 menunjukkan bahwa angka Adjusted R^2 sebesar 0,880 yang dalam hal ini berarti variabilitas variabel kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri sebesar 88%, sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya pengawasan kerja dan kepemimpinan.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2001. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Mohamad. 2005, Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.

Cooper, Donnald R dan William C. Emory. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ghozali, Imam. 2004. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomez, Faustino Cardoso. 2003. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Gujarati, Damodar. 2002. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Handoko, Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Harif Amali Rivai. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 3. No. 1. hal. 335-352.

Jewell, L.N, dan Marc Siegall. 2001. Psikologi Industri/ Organisasi Modern: Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari. Jakarta: Arcan.

Kartono, Kartini. 2007. Pemimpin dan Kepemimpinan. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.

Kustini dan Fendy Suharyadi. 2004. Analisis Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan. Ventura. Vol. 7. No. 1. hal. 39 – 52.

Mannulang. 2004. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mutiara, Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex. 2002. Manajemen Personalia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Noe, A. Raymond. 2001. Is Career Management Related to Employee Development and Performance. Journal of Organizational Behavior. Vol. 17, 119-133.

Patrick, Chang Boon Lee. 2004. Career Strategies, Job Plateau, Career Plateau and Job Satisfaction among Information Technology Professionals. Nanyang Business School. Singapore.

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Santoso, Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sari, Trestia. 2003. Analisis Hubungan Persepsi Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Pegawai PT.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Tiga Serangkai Surakarta. Tesis, Program Studi Magister Manajemen. Surakarta: UNS.

Sariyathi, Ni Ketut. 2007. Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori). Buletin Studi Ekonomi. Vo. 12. No. 1. hal. 59 – 68.

Siagian, P, Sondang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siwi, Retno. 2006. Analisis Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri di Polres Sragen. Tesis. Magister Manajemen, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Sugiyono. 2001. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 6. No. 2. Hal. 199-216.

Yusriyati Nur Farida. 2003. Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Empirika. Vol. 16, No. 1. hal. 126 – 148.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional