

**INFLUENCE OF MOTIVATION WORK, CAREER DEVELOPMENT AND CULTURAL ORGANIZATION ON THE JOB SATISFACTION AND IMPLICATIONS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (CASE ON BABINMINVETCADDAM IV/DIPONEGORO)**

**Suwati<sup>1)</sup>, Maria Magdalena M.<sup>2)</sup>, Edward Gagah<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang  
<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**Abstract**

*There are many factors influence the employee's performance. Such as work motivation, work ability, dicipline, coordination, work environment, experience, education and training, stress, work physic condition, career, cultural organization that grows in the work environment and soon. Motivation, career development and cultural organization are factor that influence the performance of Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro instance Semarang Based on those background, the writer tries to research those things.*

*Babinminvetcaddam IV/Diponegoro is one Government instance which tries to serve public employee's performance will increase if their work motivation is high, career development for them and cultural organization are supporting their performance. The result of the research are there is an influence between work motivation to the employee,s work satisfaction  $4,317 > t \text{ table} = 2,01$  with significant value =  $0,000 < a = 0,05$ . So (significant) so the hypothesa 1 (H1) that there is a variable influence work motivation to work satisfaction at Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro proved. It is need to keep and raise the employee's work motivation by leading and creating communication and give achievement to the employee with a good performance. There is an influence between career development variable to the employee's work satisfaction as  $4,895 > \text{table} = 2,01$  with significant value =  $0,000 < a = 0,05$  so (significant). So the hypothesa 2 (H2) that there is an influence career development variable to the employee's work satisfaction at Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro Semarang Proved. There is effect between cultural organization variable to the employee's work satisfaction is  $3,824 > t \text{ table} = 2,01$  with significant value =  $0,000 < a = 0,05$  so significant . so hypothesa 3 (H3) that there is an effect of cultural organization to the employee's work satisfaction at Babinminvetcaddam IV/Diponegoro proved. The implication of policy that is suggested is the employee should be able to do the cultural organization which has been implemented in the organization since it was started, from the discussion of cultural organization, the employees do not obey the rules of the company and dicipline of time should be done so the tasks are worked by the employee very well. There is an effect between work satisfction variable to the employee's performance  $7,646 > t \text{ table} = 2,01$  with significant value =  $0,000 < a = 0,05$  so significant. So, hypothesa 4 (H4) that there is an effect of work satisfaction variable to the employee's work performance at Babinminvetcaddam IV/Diponegoro proved.*

**Keyword : motivation, career development, cultural organization, job satisfaction, work performance**

## Abstraksi

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, kemampuan kerja, kedisiplinan kerja, koordinasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, karir, budaya organisasi yang berkembang di lingkungan kerjanya dan lain-lain. Motivasi, pengembangan karir dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja di instansi Babinminvetcaddam IV/Diponegoro Semarang. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mencoba mengadakan penelitian tentang hal itu.

Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro merupakan salah satu instansi pemerintah yang berusaha melayani masyarakat. Bentuk pelayanan yang diberikan antara lain bakti sosial, penyuluhan dan bantuan kemanusiaan yang lain. Kinerja pegawainya akan akan meningkat apabila motivasi mereka dalam bekerja tinggi, adanya pengembangan bagi karir mereka dan budaya organisasi yang tercipta sangat mendukung bagi kinerja mereka. Hasil dari penelitian ini adalah : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $4.317 > t \text{ tabel} = 2.01$  dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro Semarang terbukti. Dengan demikian perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan selalu memberikan bimbingan dan menjalin komunikasi dengan bawahan serta memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi. Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $4.895 > t \text{ tabel} = 2.01$  dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro Semarang terbukti. Ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $3.824 > t \text{ tabel} = 2.01$  dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti. Implikasi kebijakan yang bisa dijadikan masukan adalah sebaiknya pegawai mampu melaksanakan budaya organisasi yang telah diterapkan dalam organisasi sejak organisasi berdiri, melihat dari pembahasan budaya organisasi, pegawai masih kurang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan dan sebaiknya kedisiplinan terhadap waktu bisa dilaksanakan agar tugas-tugas bisa dikerjakan secara maksimal oleh pegawai. Ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $7.646 > t \text{ tabel} = 2.01$  dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro terbukti

**Kata kunci : motivasi, pengembangan karir, budaya organisasi, kepuasan kerja,kinerja**

## PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi bisa dilihat dari sisi internnya, misalnya pada administrasi. Dengan produktivitas yang dihasilkan selalu dalam kualitas prima maka kelangsungan hidup organisasi akan dapat berkembang lebih baik. Dalam hal ini untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, maka organisasi sangat

tergantung pada tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu beberapa cara yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai yang ada diantaranya melalui kepuasan karyawan sedangkan kepuasan pegawai bisa

tercapai karena adanya motivasi kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang mendukung.

Babinminvetcaddam IV/Diponegoro Semarang yang bertugas mempertahankan keutuhan Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dan melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap bangsa dan negara. Babinminvetcaddam IV/Diponegoro belum optimalnya kinerja para pegawai hal ini dapat dilihat dari Motivasi kerja pegawai Babinminvetcaddam IV/Diponegoro mempunyai latar belakang budaya organisasi yang berbeda maka dalam pencapaian motivasi kerja, selama ini belum ada upaya persamaan persepsi dalam hal ini hasil kinerja yang telah dicapai telah meningkat namun belum ada parameter yang dapat mengukur secara jelas sehingga pencapaian program mungkin ada yang melampaui target dan ada yang kurang memenuhi target.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah instansi meningkatkan kepuasan kerja para pegawai Babinminvetcaddam IV/Diponegoro

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Pengertian motivasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut : Sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Handoko, ( 2001:252). Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan” . Heidjrachman dan Husnan (2002:197), Motivasi menurut Siagian (2000:128) menjelaskan bahwa *motivating* merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan

ekonomis. Istilah *motivating* menurut Siagian ini hakekatnya sama dengan motivasi yang lain yang merupakan usaha menunjukkan proses pemberian motif atau dorongan. Kaitannya sebagai suatu proses, bahwa motivasi merupakan tingkah laku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat didefinisikan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1) Motivasi kerja positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan atau organisasinya. Motivasi kerja positif berupa a). penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, b) pemberian informasi yang jelas akan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, c) pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan, d) persaingan sehat dan jujur, e) partisipasi, f) kebanggaan dan g) uang.

#### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

### Pengembangan Karir

Menurut Byars dan Rue dalam Kurnia (2002) pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya

dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

Dari sudut pandang organisasi, pengembangan karir dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi (Kurnia, 2002 dalam Khaeron 2009). Perencanaan karir merupakan proses dimana individu memformulasikan tujuan karir dan mengembangkan suatu rencana untuk mencapai tujuan karir (Byars dalam Kurnia, 2002 dalam Khaeron 2009) untuk itu pengembangan karir dan perencanaan karir harus berjalan seiring.

Ada tiga jalur karir lain, yaitu: *network*, lateral, dan dual (Marwansyah 2012)

#### 1). Jalur Karir Tradisional

Pada jalur karir tradisional, seorang pekerja bergerak secara vertikal di dalam organisasi, dari satu jabatan yang spesifik ke jabatan berikutnya.

#### 2). Jalur Karir Jaringan

Berisi rangkaian jabatan yang berbentuk vertikal dan serangkaian peluang jabatan yang arahnya horizontal.

#### 3). Jalur Keterampilan Lateral

Keterampilan lateral (*lateral skill path*) adalah jalur karir yang memungkinkan perpindahan lateral atau ke samping di dalam perusahaan, yang ditempuh agar seorang karyawan dan direvitalisasi dan menemukan tantangan-tantangan baru.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli, antara lain berikut :

#### 1). Peter F. Druicker dalam buku Robert G. Owens, *Organizational Be in Education*.

*Organizational Culture is the body of solutions to external and internal problems that has worked consistently. for a group and that is th taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems.*

Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

#### 2. Phithi Sithi Amnuai dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (September 1989) mendefinisikan - organisasi sebagai berikut :

*Organizational Culture is a set of basic assumptions and belie are shared by members of an organization, being developed as they learn to cope with problems of external adaptation and internal integration.*

#### 3. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

#### 1) Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan R. McGrath (dalam buku Arie Indra Chandra) membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut.

##### a). Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntun atau dampak).

b).Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c).Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim moral, dan kerja sama kelompok).

d).Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumenl komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesin bungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

2) Berdasarkan tujuannya

Talituduh Ndraha membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu

- a). Budaya organisasi perusahaan;
  - b). Budaya organisasi publik;
  - c). Budaya organisasi sosial.
- dalam Moh.Pabundu Tika (2010:7-9)

### Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Handoko. 2001:193)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Robert L. Mathis, 2006 :121). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya ( P. Siagian, 2007:295)

Menurut Tiffin (1958) dalam (Sutrisno 2009:81) kepuasan kerja

berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : (Hasibuan, 2009 : 203).

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sifat pekerjaan pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton/tidak

### Kinerja

Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu arti adalah “ *thing done* “( sesuatu hasil yang telah dikerjakan ). Kinerja terjemahan dari “ *performance* “, berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

Pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity a specific time period* (Bernardian, John H. & Joyce E, A. Russell, 1993:379). Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai out come yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

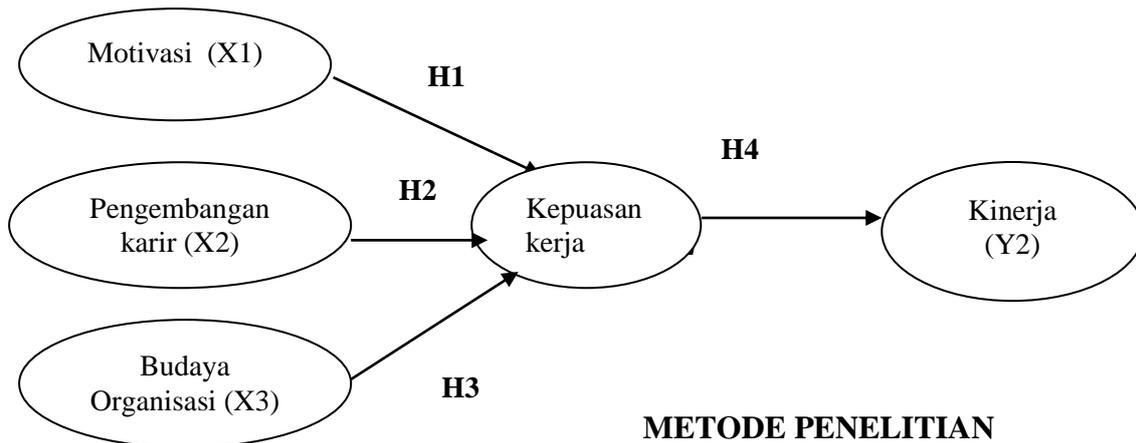
Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang bedaya guna. ( Sedarmayanti, 2007:259)

## Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Teoritis



### Hipotesis Penelitian

#### H1 :

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### H2 :

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### H3:

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### H4:

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- 1).Variabel bebas, yaitu motivasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ )
- 2).Variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ )
- 3).Variabel intervening, yaitu kinerja ( $Y_2$ )

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolonieritas), uji regresi linier berganda 2 tahap dan uji *goodness of fit* (uji t dan uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a).Pengujian validitas indikator ini menggunakan Korelasi *Porduct Moment* dengan rumus : (Arikunto,2009).

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2)(n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi  
 n : jumlah sampel  
 x : skor / nilai indikator  
 y : total skor / nilai indikator

Secara statistik, angka korelasi harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel Korelasi nilai - r. Apabila nilai r hitung < r tabel, maka yang digunakan sebagai alat pengukur tidak valid, dan apabila nilai r hitung > r tabel, maka indikator dikatakan valid.

**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Indikator**

Variabel dengan Indikatornya	r hit	>/<	r tabel	Ket.
Motivasi kerja (X1)				
- X1-1	0.8880	>	0,276	Valid
- X1-2	.882	>	0,276	Valid
- X1-3	0.913	>	0,276	Valid
- X1-4	0.923	>	0,276	Valid
- X1-5	0.859	>	0,276	Valid
Pengembangan Karir (X2)				
- X2-1	0.853	>	0,276	Valid
- X2-2	0.853	>	0,276	Valid
- X2-3	0.882	>	0,276	Valid
- X2-4	0.818	>	0,276	Valid
- X2-5	0.837	>	0,276	Valid
Budaya Organisasi (X3)				
- X3-1	0.884	>	0,276	Valid
- X3-2	0.869	>	0,276	Valid
- X3-3	0.902	>	0,276	Valid
- X3-4	0.888	>	0,276	Valid
- X3-5	0.902	>	0,276	Valid
Kepuasan karyawan (Y)				
- Y1-1	0,845	>	0,276	Valid
- Y1-2	0,886	>	0,276	Valid
- Y1-3	0,838	>	0,276	Valid
- Y1-4	0,845	>	0,276	Valid
- Y1-5	0,705	>	0,276	Valid
Kinerja karyawan (Y)				
- Y2-1	0,729	>	0,276	Valid
- Y2-2	0,610	>	0,276	Valid
- Y2-3	0,564	>	0,276	Valid
- Y2-4	0,779	>	0,276	Valid
- Y2-5	0,782	>	0,276	Valid

Sumber :Data primer yang diolah, 2015

### b).Uji reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi

antar jawaban pertanyaan. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki Alpha > 0,60 (Nunally (1969) dalam Ghozali, 2006).

**Tabel 2 : Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien	>/<	tabel	Ket
Motivasi kerja (X1)	0,935	>	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,902	>	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,932	>	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y1)	0,712	>	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y2)	0.883	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

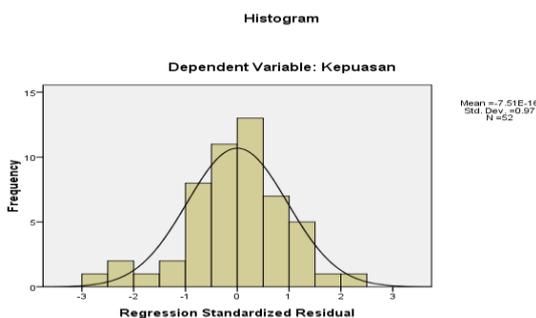
Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y) diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a).Normalitas**

Normalitas data bila dilihat dengan cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

**Gambar 2: Normalitas Data**



**b).Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2004:69).

Semakin mendekati 0 nilai skewness, gambar kurva cenderung memiliki kemiringan yang seimbang. (Nugroho, 2005 : 20).

Berdasarkan output SPSS terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva variable motivasi kerja, lingkungan dan kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3 : Uji Multikolonieritas**

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	0.754	1.067
2.	Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0.754	1.067
3.	Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0.754	1.067
4.	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	1.000	1.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan

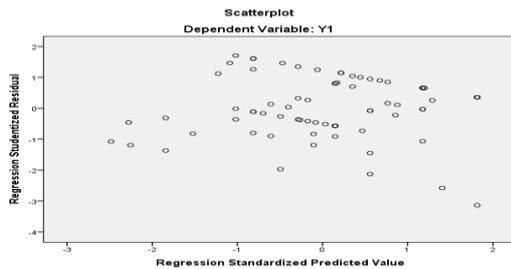
tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**c). Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:125).

**Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas**



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, dengan demikian

model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini ( $Y_1$ ), yaitu kepuasan kerja karyawan.

**3. Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4 : Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.736	1.731		2.159	.036
	Motivasi	.231	.055	.337	4.188	.000
	Pengemb.Karir	.390	.075	.485	5.187	.000
	Budaya Organisasi	.240	.066	.336	3.605	.001

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat

$$Y = 3.736 + 0.231X_1 + 0.390X_2 + 0,240X_3 + \mu$$

**4. Uji Goodness of Fit**

**a).Uji t**

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat diketahui : Koefisien regresi parsial antara

motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan pegawai. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_1 (4.188) > t_{tabel} (2,01)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kesimpulan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Koefisien regresi parsial antara pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan pegawai. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_2 (5,187) > t_{tabel} (2,01)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak kesimpulan variabel pengembangan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Koefisien regresi parsial budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan pegawai. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_2 (3,605) > t_{tabel} (2,01)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak kesimpulan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Koefisien regresi parsial kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_2 (7,770) > t_{tabel} (2,01)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak kesimpulan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 5 : Koefisien Regresi Pengaruh Variabel  $Y_1$  terhadap  $Y_2$ . Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
5.879	1.969		2.986	.004
.705	.091	.740	7.770	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi terhadap koefisien

regresi (beta)  $\beta_3 = 0,705$ , karena bertanda positif (+) maka meningkatnya kepuasan kerja ( $Y_1$ ) akan dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

**Tabel 6 :Hasil Uji F Pengaruh Variabel  $X_{1,2,3}$  terhadap Y**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.409	3	73.803	36.364	.000 <sup>a</sup>
	Residual	97.418	48	2.030		
	Total	318.827	51			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

**Tabel 7 :Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.675	1.42462

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,675 atau 67,5 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Motivasi, Lingkungan dan kepemimpinan) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Kepuasan kerja pegawai) sebesar 67,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 32,5%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan :**

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $4.317 > t$  tabel = 2.01 dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Babinminvetcaddam IV/Diponegoro Semarang terbukti
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $4.895 > t$  tabel = 2.01 dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro Semarang terbukti.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $3.824 > t$  tabel = 2.01 dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai sebesar  $7.646 > t$  tabel = 2.01 dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

### **Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro. Hal ini berimplikasi pada perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan selalu memberikan bimbingan dan menjalin komunikasi dengan bawahan serta memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi. Dengan demikian akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai pada Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro Implikasi dari hal tersebut adalah perlunya upaya – upaya untuk meningkatkan pengembangan karir diantaranya dengan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, selalu memperhatikan umpan balik yang diberikan teman dan pimpinan serta berorientasi untuk bekerja lebih baik lagi guna pada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Adanya harapan pengembangan karir pegawai yang semakin tinggi diharapkan akan dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja yang berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai pada Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro Semarang.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai pada Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro Implikasi pada pegawai sebaiknya pegawai mampu melaksanakan budaya organisasi

yang telah diterapkan dalam organisasi sejak organisasi berdiri, melihat dari pembahasan budaya organisasi, pegawai masih kurang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan dan sebaiknya kedisiplinan terhadap waktu bisa dilaksanakan agar tugas-tugas bisa dikerjakan secara maksimal oleh pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

-----, 2009, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Azwar, Saifuddin, 2011, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi, XI Yogyakarta Pustaka Offset

Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013, Universtas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Diakses tanggal, 19 Agustus 2015

Audra Bianca, Wahyu Susihono,(2012), Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Spektrum Industri, 2012, Vol. 10, No. 2 108-199 ISSN : 1963-6590, Diakses pada tanggal, 21 Agustus 2015.

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

-----, 2009, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Azwar, Saifuddin, 2011, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi, XI Yogyakarta Pustaka Offset

Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013, Universtas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Diakses tanggal, 19 Agustus 2015

Dian Kristianto Suharnomo Intan Ratnawati, (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang), UNiversitas Diponegoro, Diakses pada tanggal, 19 Agustus 2015.

Drucker, Peter F. 1970. *Management, Tasks, Responsibility*. London: William Heineman Ltd.

Edgar H. Schein, 1991. *Organizasional Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Josesey – Bass Publisher.

Gibson, et. al. 1997, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Penrbit Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

-----, 2010, *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hartono, 2011, *Statistik Untuk Penelitian, Pustaka Pelajar*, Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal.2002, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Husnan, Heidjrachman, 2000, *Manajemen Personalia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Husnan, Suad,2002, *Manajemen Produksi dan Operasional*, BPEFE, Yogyakarta.
- Iqbal, M. Hasan, 2002, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia, Jakarta.
- Jackson, John. H & L. Mathis, Robert. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Emban Patria.
- Kartika,. Kaihatu, (2012), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya) JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.12, NO. 1, MARET 2010: 100-112, Diakses pada tanggal 22 Agustus 2015
- Keith Davis, *Human Behavior at Work 1985 Organizational Behavior, New Delhi, tata Mc. Graw Hill Publishing Company*.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior. International Edition, Seventh Edition. McGraw-Hill. New York. 1995.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosdakarya Bandung.
- Mardalis, 2007, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta
- Mat Salim (2013), Pengaruh Motivasi Kerja, Orientasi Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Di Kabupaten Kerinci, Artikel, Universitas Hatta, Diakses pada tanggal 19 Agustus 2015.
- Ndraha, Taliziduhu, 2002, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Pabundu Tika. Moh, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Phithi Sithi Amnuai,1989. *How to Built a Corporation Culture*, Majalah Asian Manager, The Asian Institute Of Manajement
- Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni Latrini,(2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013):627-638. Diakses pada tanggal 19 Agustus 2015.
- Robbins, P. Stephen., 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Refika Aditama, Bandung.
- Septyawati (2010), Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, [elib.unikom.ac.id/download.php?id=80728](http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=80728), Diakses pada tanggal. 19 Agustus 2015.
- Siagian, Sondang P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniield R. Jr. *Management*. Sixth Edition. Prentice Hall, Inc. New Jersey. 1986
- Subagyo, Pangestu, PS, Djarwanto,. dan 1996, *Statistik Induktif*, Edisi Keempat, BPEFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Alfabeta.
- Suhendra K., 2008, *Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan* Penerbit, Mandar Maju Bandung
- Susetyo, Kusmaningtyas. Tjahjono 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Uci Yuliati, 2006, *Manajemen Internasional Suatu Tinjauan Sumberdaya Manusi*, UMM Press, Malang
- Umar, Husein. 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

