

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GURAH KABUPATEN KEDIRI

NURITA SARI S

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh pengembangan karir yang terdiri dari Promosi (X1), Pelatihan (X2), Kebijakan (X3) dan Kepedulian (X4) terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri; (2) mengetahui variabel yang lebih dominan pengaruhnya antara promosi, pelatihan, kebijakan dan kepedulian terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri yang berjumlah 30 orang, yakni diambil dengan teknik total sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara bersama-sama variabel pengembangan karir yang terdiri dari promosi (X1), pelatihan (X2), kebijakan (X3) dan kepedulian (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri, dengan nilai F hitung = 22,507 > F tabel = 4,60 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05 > P = 0,000$. Adapun koefisien determinan keseluruhan (R^2) sebesar 0,783 berarti sumbangan variabel interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir terhadap variasi naik turunnya variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini; (2) Secara parsial variabel promosi (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel kebijakan (X3) dan kepedulian (X4) pengaruhnya tidak signifikan; dan (3) Variabel promosi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai beta 0,330 (33,0%).

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan informasi serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), karyawan dituntut meningkatkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan kreatifitasnya guna mengembangkan karirnya.

Di Indonesia, era reformasi suatu organisasi atau institusi akan menimbulkan implikasi adanya keterbukaan dalam interaksi sosial yang berwujud komunikasi bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan, dan juga komunikasi sesama karyawan, untuk saling memberi dan

menerima karyawan relatif merasa tidak segan lagi memberi kritikan dan masukan bagi atasannya.

Pada organisasi atau institusi yang menghendaki organisasinya dapat berjalan baik, sumber daya manusia yang tersedia berkarya dan beretos kerja tinggi, maka haruslah diciptakan perasaan senang dan puas pada karyawannya.

Frederick Herzberg dalam penelitiannya tentang *Psychological Service* Pittsburgh tahun 1950 menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mendorong prestasi dan semangat kerja (Mohyi, 1999:16). Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci

tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Sedangkan faktor-faktor yang lebih penting mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

Dukungan atau hubungan komunikasi adalah merupakan wujud interaksi sosial baik itu komunikasi ke bawah (*down words communication*), antara pimpinan dengan bawahan, atau yang berujud ke atas (*Up Words Communication*) antara bawahan dan pimpinan atau komunikasi horizontal dan diagonal (*Cross Comunication*) antara sesama karyawan yang sering bersifat tidak formal, merupakan faktor yang memberikan kontribusi terciptanya kepuasan kerja.

Perencanaan pengembangan karir karyawan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka.

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri, perencanaan pengembangan karir mengacu pada peraturan pemerintah nomor : 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah nomor : 100 Bab IV dan V tentang pola karir Pegawai Negeri Sipil dan tentang Penilaian dan Pertimbangan pengangkatan dalam jabatan.

Tataran operasional perencanaan dan pengembangan karir telah diwujudkan dalam bentuk pembinaan perencanaan karir dan evaluasi serta pemberian kesempatan bagi karyawan yang potensial untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi ke S_1 , S_2 , S_3 .

Secara terbuka karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti diklat yang bersifat struktural, seperti ADUM, SPAMEN,

SPAMA atau kursus-kursus yang menambah ketrampilan dan pengembangan diri dalam melaksanakan tugas seperti komputer, perpustakaan, kesekretariatan, publik relation, seminar, loka karya dan lain-lain.

Promosi, eselonisasi dan jabatan secara rutin dan berkala dilaksanakan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia yang berwujud pada kepuasan kerja karyawan.

Perumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran keadaan perencanaan pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.
2. Adakah pengaruh interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.
3. Variabel mana yang lebih dominan pengaruhnya (interaksi sosial atau perencanaan pengembangan karir) terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian :

1. Mendeskripsikan tentang keadaan variabel interaksi sosial, variabel perencanaan pengembangan karir dan variabel kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.
2. Menganalisis apakah ada pengaruh interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.

3. Menganalisis variabel mana yang lebih dominan pengaruhnya (interaksi sosial atau perencanaan pengembangan karir) terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.

pling dimana peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja dari responden yang mereka temui untuk diteliti.

Cara untuk menghitung sampel menurut Slovin dalam (Husein Umar; 1998) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{274}{1 + 274 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{274}{3,74}$$

$$n = 73,26203$$

Jadi sampel untuk kuesioner digolongkan representatif mewakili populasi pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri adalah 74 responden, namun untuk menjaga kevalidan atas jawaban kuesioner maka peneliti memberi toleransi sampai 80 responden.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri sebagai lokasi penelitian karena karyawannya cukup banyak lebih dari seratus dan terdiri dari berbagai golongan yaitu dari golongan II sampai dengan golongan IV.

Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan diawali bulan Juli sampai dengan September 2012 dengan kegiatan proses, problematika, proposal sampai dengan penyusunan tesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri yang berjumlah 274 orang.

Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *convinience sam-*

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik questioner dan observasi serta dokumentasi.

Adapun rincian questioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dikategorikan sebagai berikut :

1. 1. Questioner Interaksi Sosial

Tabel 1
Questioner Interaksi Sosial

No	Isi Questioner /Global	Nomor Questioner	Ket
1	Hubungan karyawan dan pimpinan	1,2,3,4	X ₁
2	Hubungan karyawan sesama karyawan	5,6,7,8	
3	Situasi kerja karyawan	9,10,11,12	

2. Quesioner Perencanaan Pengembangan Karir Karyawan

Tabel 2
Quesioner Perencanaan Pengembangan Karir

No	Isi Quesioner /Global	Nomor Quesioner	Ket
1	Kenaikan pangkat dan promosi	1,2,3,4	X ₂
2	Pendidikan dan latihan	5,6,7,8	
3	Proses perencanaan dan pengembangan karir karyawan	9,10,11,12	

3. Quesioner Kepuasan Kerja

Tabel 3
Quesioner Kepuasan Kerja

No	Isi Quesioner /Global	Nomor Quesioner	Ket
1	Perasaan dan Minat, bakat dan ketrampilan karyawan	1,2	Y
2	Hubungan interaksi sosial	3,4,5	
3	Kondisi fisik dan fasilitas kerja	6,7,8	
4	Kompensasi, perencanaan dan pengembangan karir	9,10,11,12	

Model Analisis

Untuk mengetahui pengaruh interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja digunakan *analisis regrest berganda* (multiregression) dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja Karyawan
- X₁ : Interaksi Sosial
- X₂ : Perencanaan Pengembangan Karir
- b₀ : Koefisien Regresi/Konstanta
- e : Residual Variabel

Analisis Hasil Penelitian

Indikator dan butir-butir masing-masing variabel penelitian dalam kajian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Interaksi Sosial (V₁).

Dari tabel distribusi frekwensi hubungan pegawai dengan pimpinan, maka untuk item komunikasi antara pegawai dengan pimpinan diketahui sebagian besar yaitu 60,9 % responden menyatakan baik, sedangkan sisanya tinggal 39,1 % responden menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,61 sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi pegawai dengan pimpinan berjalan baik.

Pada item perhatian pimpinan terhadap pegawai/bawahan, diketahui sebagian besar yaitu 4,3 % responden menyatakan perhatiannya sangat baik, 84,1 % responden menyatakan baik dan 11,6% responden menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,93, maka dapat dikatakan bahwa pimpinan terhadap pegawai sangat baik dan perhatian.

Sebagian besar yaitu 76,8 % responden menyatakan bahwa umpan balik/masukan

dari pegawai baik, sedangkan sisanya 11,6 % responden menyatakan sangat baik dan cukup baik. Dan rata-rata skor adalah 4,00. dapat dikatakan bahwa pimpinan menanggapi umpan balik/masukan dari pegawai dengan baik.

Untuk item motivasi pimpinan terhadap kemajuan kerja pegawai diketahui sebagian besar yaitu 47,8 % responden menyatakan baik, dan sisanya 39,1 % responden menyatakan sangat baik dan 13,0 responden menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,35. sehingga dapat diartikan bahwa pimpinan dapat memotivasi kemajuan kerja pegawai dengan baik.

Item komunikasi antar sesama pegawai diketahui bahwa 53,6 % responden menyatakan sangat baik dan 40,6 % responden juga menyatakan baik namun ada sebagian kecil responden yaitu 5,8 % menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,48, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi antar sesama pegawai dalam keadaan baik.

Untuk item perhatian pegawai dengan sesama pegawai tentang kondisi penyebab tidak masuk kerja diketahui sebagian besar responden yaitu 63,8 % menyatakan perhatiannya sangat baik, 26,1 % menyatakan baik, sedangkan sisanya tinggal 10,1 % menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,54. maka dapat dikatakan bahwa perhatian pegawai dengan pegawai dalam keadaan baik.

Dari tabel distribusi frekwensi tersebut dapat dikatakan, untuk item suasana lingkungan kerja diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 84,1 % menyatakan sangat baik, dan 15,9 % responden menyatakan baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,84. Sehingga dapat dikatakan bahwa suasana lingkungan kerja dalam keadaan baik.

Untuk item kebersihan lingkungan ruangan kerja diketahui bahwa sebagian besar yaitu 52,2 % responden menyatakan baik, dan 31,9 % responden menyatakan sangat baik, sedangkan sisanya sebagian kecil sebanyak 15,9 % responden menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,16 maka dapat dikatakan bahwa kebersihan lingkungan ruang kerja adalah mendekati baik.

b. Variabel Perencanaan Pengembangan Karir (X_2)

Variabel perencanaan dan pengembangan karir terdiri atas indikator-indikator pangkat dan promosi jabatan (item 1 sampai dengan item 4), pendidikan dan pelatihan (item 5 sampai dengan item 8), dan proses perencanaan pengembangan karir pegawai (item 9 sampai dengan item 12).

Dari tabel distribusi frekwensi, maka item kelancaran kenaikan pangkat/golongan, diketahui sebagian besar yaitu 29,0 % responden menyatakan sangat baik, dan 56,5 % responden menyatakan baik dan 14,5% responden menyatakan cukup baik. Sedangkan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,14 sehingga dapat dikatakan bahwa kelancaran untuk kenaikan pangkat/golongan baik bahkan sampai sangat baik.

Untuk item promosi jabatan atas dasar prestasi dan senioritas diketahui sebagian besar yaitu 37,7 % responden menyatakan sangat baik, dan 56,5 % responden menyatakan baik, sedangkan sisanya sebagian kecil 5,8 % responden menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,32 sehingga dapat dikatakan bahwa promosi jabatan atas dasar prestasi dan senioritas adalah berjalan baik.

Dari data empirik item informasi tentang peluang jabatan bagi pegawai, diketahui bahwa sebagian responden yaitu

34,8% responden menyatakan sangat baik, 53,6 % responden menyatakan baik, dan 11,6 % responden menyatakan cukup baik. Dan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,23 maka dapat dikatakan bahwa informasi tentang peluang jabatan bagi pegawai adalah mendekati baik.

Selanjutnya untuk item kesempatan dalam menempati jabatan secara adil dan transparan, diketahui bahwa separoh dari responden yaitu 18,8 % responden menyatakan sangat baik. Dan sebanyak 69,6 % responden menyatakan baik, sedangkan sisanya 11,6 % responden menyatakan sangat baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,07 berarti dapat dikatakan bahwa kesempatan dalam menempati jabatan secara adil dan transparan cukup baik.

Item kesempatan mengikuti diklat dan kursus dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 26,1% responden menyatakan sangat baik, 56,5 % responden menyatakan baik, 17,4 % responden menyatakan cukup baik. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,09 sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai diberi kesempatan mengikuti diklat dan kursus dengan baik.

Sesuai dengan data empiris item dan kursus akan menambah pemahaman dan penguasaan tugas bagi pegawai, diketahui bahwa responden sebagian besar 46,4 % cenderung menjawab baik, sebagian yaitu 44,9 % responden menjawab sangat baik sedangkan sisanya 8,7 % responden menjawab cukup. Dan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,36 maka dapat dikatakan bahwa dengan diklat dan kursus akan menambah pemahaman dan penguasaan tugas bagi karyawan dengan baik.

Untuk item kesempatan terbuka bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi, diketahui bahwa

sebagian besar yaitu 87,0 % responden menyatakan baik, 8,7 % responden menyatakan sangat baik, dan sebagian kecil sisanya yaitu 4,3 % responden menyatakan cukup. Dan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,04. Dengan kata lain bahwa terbuka kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dengan baik.

Item dukungan moral dan materiil bagi pegawai yang melanjutkan pendidikan diketahui bahwa sebagian besar yaitu 50,7 % responden menjawab baik, 34,8 % responden menjawab sangat baik, dan sebagian kecil yaitu 14,5 % responden menjawab cukup. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,20 yang berarti bahwa dukungan moral dan materiil bagi pegawai yang melanjutkan pendidikan adalah baik.

Item kegiatan mendukung karir pegawai, dapat diketahui bahwa sebagian responden yaitu 56,5 % responden menyatakan baik, dan 20,3 % responden menyatakan sangat baik, dan sebagian sisanya 23,2 % responden menyatakan cukup. Dan rata-rata skor jawaban responden adalah 3,97. Dengan kata lain bahwa kegiatan kerja mendukung karir pegawai dengan baik.

Untuk item pimpinan dan penyelia memberikan pembinaan dalam perencanaan pengembangan karir, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 56,5 % responden menjawab baik, 24,6 % responden menjawab sangat baik, sisanya 18,8% responden menjawab cukup. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,06. sehingga dapat dikatakan bahwa pimpinan dan penyelia memberikan pembinaan dalam perencanaan pengembangan karir dengan mendekati baik.

Data primer item penggunaan baik pegawai untuk perencanaan pengembangan karir, dapat diketahui ada dua bagian untuk pegawai yaitu 17,4 %

responden menyatakan sangat baik dan 73,9% responden menyatakan baik, sisanya 8,7% responden menyatakan cukup. Dengan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,09. Berarti penggunaan hak pegawai untuk perencanaan pengembangan karir adalah sangat baik.

Selanjutnya item jalur karir pegawai tergambar dalam organisasi secara terbuka, diketahui bahwa responden terbagi dua sebagian besar 46,4 % responden menyatakan baik dan 36,2 % responden menyatakan sangat baik, sisanya 17,4% responden menyatakan cukup. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,19. Sehingga dapat dikatakan bahwa jalur karir pegawai tergambar dalam organisasi secara terbuka dengan baik.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja terdiri dari : faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Dari kesemua faktor terbagi menjadi beberapa item, dan setiap item mempunyai skor : sangat memuaskan (SM=5), memuaskan (M=4), Netral (N=3), kurang memuaskan (KM=2) dan sangat kurang memuaskan (SKM=1).

Dari tabel distribusi frekwensi menyatakan bahwa item ketentraman dalam kerja, diketahui sebagian besar responden yaitu 27,5 % responden menjawab sangat memuaskan dan bahkan hanya 52,2 % responden menjawab memuaskan sisanya 20,3% responden menyatakan cukup. Sedangkan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,07 berarti dapat dikatakan bahwa keadaan ketentraman dalam kerja hampir sangat memuaskan.

Data empirik item perasaan bangga terhadap pekerjaan, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 21,7 % responden menyatakan sangat memuaskan sedangkan 63,8% menyatakan memuaskan

sisanya 14,5% responden menyatakan cukup. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,07. Sehingga dapat dikatakan bahwa perasaan bangga pegawai terhadap pekerjaannya hampir sangat memuaskan.

Item komunikasi pimpinan dengan pegawai dan sebaliknya, diketahui sebagian besar yaitu 11,6 % responden menyatakan sangat memuaskan, sedangkan 72,5 % responden menyatakan memuaskan, dan sisanya 15,9% responden menyatakan cukup. Dan rata-rata skor jawaban responden adalah 3,96 berarti komunikasi pimpinan dengan pegawai dan sebaliknya mendekati sangat memuaskan.

Untuk item perhatian pimpinan terhadap pegawai/bawahan, diketahui sebagian besar yaitu 7,2 % responden menjawab sangat memuaskan dan 73,9 % responden menjawab memuaskan, 18,8% responden menyatakan cukup. Dan rata-rata skor jawaban responden adalah 3,88 dengan arti lain bahwa perhatian pimpinan terhadap pegawai/bawahan memuaskan mendekati memuaskan.

Data empirik dari item kerja sama sesama pegawai diketahui bahwa sebagian besar responden 20,3 % responden menyatakan sangat memuaskan, 53,6 % responden menyatakan memuaskan sedangkan sisanya yang paling sedikit 26,1 % responden menyatakan cukup. Dan rata-rata skor jawaban responden adalah 3,94, sehingga dapat dinyatakan bahwa kerja sama sesama pegawai memuaskan.

Item fasilitas kerja yang dibutuhkan/dipakai pegawai, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 88,4 % responden menyatakan memuaskan, dan 4,3 % responden menyatakan cukup sedangkan sisanya 7,2% responden menyatakan sangat memuaskan. Sedangkan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,03. dengan kata lain dapat diungkapkan bahwa fasilitas kerja yang dibutuhkan/dipakai pegawai adalah memuaskan.

Secara empirik bahwa item kebersihan lingkungan ruang pegawai, diketahui bahwa sebagian besar yaitu 50,7 % responden menyatakan memuaskan, 10,1 % responden menyatakan cukup dan sebagian 39,1 % responden menyatakan sangat memuaskan. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,29 sehingga dapat dikatakan bahwa kebersihan lingkungan ruang kerja pegawai cukup memuaskan.

Item pernyataan sarana dan prasarana tempat kerja, diketahui bahwa responden hanya memilih dua skor yang ada yaitu sebagian 71,0 % responden menyatakan memuaskan, 14,5% responden menyatakan sangat memuaskan dan cukup memuaskan. Sedangkan rata-rata skor jawaban responden adalah 4,00. Maka dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana tempat kerja sudah memuaskan pegawai.

Item besar yang insentif setiap bulan, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 55,1% responden menjawab memuaskan, 15,9 % responden menyatakan cukup, dan sebagian kecil sekali yaitu 29,0 % responden menyatakan sangat memuaskan. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,13. Sehingga dapat dikatakan bahwa besar uang insentif setiap bulan diterima pegawai dengan cukup memuaskan dan mendekati memuaskan.

Item kenaikan pangkat dan golongan diketahui responden sebagian 72,5 % responden menyatakan memuaskan, 7,2% responden menyatakan cukup dan sisanya 20,3 % responden menyatakan sangat memuaskan. Dengan rata-rata skor

jawaban responden adalah 4,13. Berarti dapat dikatakan bahwa proses kenaikan pangkat dan golongan diketahui memuaskan.

Data primer pada tabel menyatakan bahwa item diberikannya kesempatan mengikuti diklat atau kursus, diketahui responden sebagian besar yaitu 72,5 % responden menjawab memuaskan, 10,1 % responden menjawab sangat memuaskan, sedangkan sisanya 17,4 % responden menjawab cukup. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,93. Sehingga dapat dikatakan bahwa diberikannya kesempatan mengikuti diklat dan kursus adalah memuaskan.

Selanjutnya untuk item terakhir yaitu kesempatan mengikuti pendidikan formalyang lebih tinggi, akan diketahui jawaban responden hanya dua kategori sebagian yaitu 21,7 % responden menyatakan sangat memuaskan dan sebagian lagi yang 46,4 % responden menyatakan memuaskan, sisanya 31,9% responden menyatakan cukup. Dengan rata-rata skor jawaban responden adalah 3,90. Maka dapat diungkapkan bahwa kesempatan mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi akan memuaskan.

Pengujian Hipotesis 1

Untuk mengetahui hasil analisis uji secara bersama-sama antara variabel interaksi sosial (X_1) dan perencanaan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), maka dapat dilihat rekapitulasi hasil analisis regresi pada tabel 19.

Tabel 4.

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Secara Bersama Antara Variabel Interaksi Sosial dan Perencanaan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Multiple R	R Square	F Hitung	F Tabel	Probabilitas	α	Keterangan
0,686	0,471	29,397	4,60	0,000	0,05	H ₀ Diterima

Sumber Data primer diolah 2012

Dari data tersebut di atas, diketahui bahwa berdasarkan uji secara bersama-sama antara variabel interaksi sosial (X_1) dan variabel perencanaan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh F hitung sebesar 29,297 yang berarti lebih besar dari F tabel taraf signifikan 0,05 sebesar 4,60 ($P=0,000$). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan “diduga ada pengaruh secara bersama-sama variabel interaksi sosial (X_1), dan perencanaan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diterima.

Dan diperoleh nilai multiple R (korelasi berganda) sebesar 0,686 dan dengan nilai

koefisien determinan keseluruhan (R^2) sebesar 0,471. Hal ini berarti sumbangan variabel interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir terhadap variasi (naik turunnya) variabel kepuasan kerja sebesar 47,1 & sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsetakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 2

Untuk mengetahui hasil uji secara parsial antara variabel interaksi sosial (X_1) dan perencanaan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), amka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil analisis regresi dalam tabel :

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Secara Parsial Antara Variabel Interaksi Sosial dan Perencanaan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	B	Beta	t Hitung	Sign t (P)	Keterangan
X_1	Y	0,292	0,360	4,010	0,000	Ho Diterima
X_2		0,414	0,553	6,147	0,000	Ho Diterima
Konstanta = 1,072 t, tabel = 2,423 $\alpha = 0,05$						

Sumber Data primer diolah 2012

Dari tabel tersebut di atas, diketahui bahwa hasil uji parsial pervariabel menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel Interaksi Sosial (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,010, berarti lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 2,423 pada taraf signifikan (α) 0,05, dan nilai $P = 0,000$ lebih kecil dari taraf signifikan (α) 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh variabel interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dapat diterima”.
2. Variabel Perencanaan Pengembangan Karir (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,147, berarti lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,423 pada tarafsifnifikan (α) 0,05. Dan nilai $P = 0,000$ lebih kecil dari taraf signifikan

α) 0,05. Maka Hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh variabel perencanaan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dapat diterima”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan parsial variabel interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu dari tabel dapat diketahui hasil estimasi dari pengaruh variabel interaksi sosial, perencanaan pengembangan karir dan kepuasan kerja, dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 1.072 + 0,292 X_1 + 0,414 X_2$$

Pada variabel interaksi sosial (X_1), diketahui nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,292 hal ini berarti bahwa jika variabel bebas (X_1) berubah satu satuan, maka variabel tergantung (Y) akan berubah sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, sedangkan nilai koefisien determinan parsial (r^2) sebesar 0,085. Hal ini berarti sumbangan variabel bebas (X_1) terhadap naik turunnya variabel tergantung (Y) adalah sebesar 8,5 % dimana variabel bebas yang lainnya konstan.

Pada variabel perencanaan pengembangan karir (X_2), diketahui nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,414. Hal ini berarti bahwa jika variabel bebas (X_2) berubah satu satuan, maka variabel tergantung (Y) akan berubah sebesar 0,414 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sedangkan nilai koefisien determinan parsial (r^2) sebesar 0,171, hal ini berarti sumbangan variabel bebas (X_2) terhadap naik turunnya variabel tergantung (Y) adalah sebesar 17,1 % dimana variabel bebas yang lainnya konstan.

Dari hasil uji parsial per variabel tersebut dapat diketahui urutan masing-masing variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

1. Variabel Interaksi Sosial sebesar 0,292 (29,2 %)
2. Variabel Perencanaan Pengembangan Karir 0,414 (41,4%)

Jelas sudah bahwa yang memberikan sumbangan terbesar atau yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel interaksi sosial dibanding dengan variabel perencanaan pengembangan karir/ Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima dengan didukung oleh data-data serta kajian dari penilaian yang telah dirumuskan dan terjawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara bersama-sama variabel pengembangan karir yang terdiri dari promosi (X_1), pelatihan (X_2), kebijakan (X_3) dan kepedulian (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri, dengan nilai F hitung = 22,507 > F tabel = 4,60 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05 > P=0,000$. Adapun koefisien determinan keseluruhan (R^2) sebesar 0,783 berarti sumbangan variabel interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir terhadap variasi naik turunnya variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
2. Secara parsial variabel promosi (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel kebijakan (X_3) dan kepedulian (X_4) pengaruhnya tidak signifikan.
3. Variabel promosi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai beta 0,330 (33,0%).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Amstrong M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.

- Darma A, 1996. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta. Gomel. C. F., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1993. *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur dan Proses*, Diterjemahkan oleh Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- , 2003, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang.
- Notoatmodjo dan Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbin S.P. 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid 1 dan 2 Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Keempat, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun M. dan Effendi S. 1982. *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta.
- Stoner, James A.F. and Charles Warkel. 1986. *Management*, Third Edition, Prentice Hall International Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Siagian S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- — — —, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.