

PENGARUH IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Neneng Milasari

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

nenengmilasari@asmkencana.ac.id

Ninin Nurhidayati

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Nininnurhidayati@asmkencana.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal yang diangkat dalam penelitian ini adalah : a) seberapa besar Pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja, b) seberapa besar Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, c) seberapa besar Pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial digunakan uji t dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent secara simultan digunakan ANOVA. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang merupakan random sampel. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan derajat kekeliruan alpha 0,05 melalui uji -t ternyata variabel Iklim kerja signifikan mempengaruhi Kepuasan Pegawai, sedangkan Pengembangan Karir signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Secara simultan melalui uji ANOVA kedua variabel tersebut positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan Kerja Pegawai

Kata Kunci: iklim kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of climate work and career development to job satisfaction. The issues raised in this study are: a) how big the influence of climate on job satisfaction of work, b) how much Influence career development to job satisfaction, c) how big the influence of climate work and career development to job satisfaction. To determine the effect of independent variables on the dependent variable partially used t test and to determine the influence of the independent variable on the dependent variables simultaneously used ANOVA. The sample used in this study as many as 50 people a random sample. The data collection methods used are literature, documentation and questionnaires. These results indicate that the alpha error of 0.05 degrees over the -t test turns working climate variables significantly affect the gratification of clerks, while significantly affecting the Career

Development Employee Job Satisfaction. ANOVA simultaneously through the two variables are positively and significantly affect satisfaction Employee Work
Keywords: work climate, career development, job satisfaction

Pendahuluan

Sebagian orang menganggap karier (*career*) sebagai promosi dalam organisasi. Kata “karir” sering dipandang dalam perspektif yang berbeda-beda. Ada yang berprespektif bahwa karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama menjadi pegawai. Ada juga yang menganggap bahwa karir terdiri atas perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi pegawai.

Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, karir merupakan aktivitas SDM yang melalui tahapan karir (*career stage*), dan membantu pegawai dengan tugas-tugas pengembangan yang mereka hadapi pada setiap tahap karir yang direncanakan secara matang.

Pengembangan karir (*career development*) meliputi manajemen karir (*career management*) dan perencanaan karir (*career planning*). Dengan demikian pengembangan karir dalam organisasi membutuhkan upaya bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menetapkan tujuan karirnya, dan bagaimana organisasi merancang dan menetapkan program-program pengembangan karirnya.

Dalam perencanaan karir, prosesnya dilakukan melalui identifikasi dan mengambil langkah-langkah individu untuk mencapai tujuan karirnya. Dalam proses identifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana pencapaian tujuan tersebut harus selaras. Sedangkan dalam manajemen karir (*career management*) prosesnya melalui organisasi memilih,

menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan jumlah dan kualitas pegawai yang berbobot guna memenuhi kebutuha-kebutuhan di masa yang akan datang.

Pembinaan aparatur sipil negara (ASN) dalam sistem manajemen kepegawaian, dipergunakan sistem karir dan prestasi kerja. Sistem karir ASN dimaksudkan agar dalam pengembangan pegawai didasarkan pada kesesuaian antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan organisasi seperti pangkat, jabatan, masa kerja, pengalaman, usia, dan lain-lain sesuai ketentuan. Sistem prestasi kerja dimaksudkan bahwa pengembangan pegawai akan ditentukan oleh prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengembangan karir pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau, dalam pelaksanaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas perancangan, jalur hijau, taman, keindahan kota, penyuluhan dan penertiban, maupu pengembangan kawasan/penghijauan. Berdasarkan pengamatan penulis, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau, pelaksanaan pengembangan karir belum secara optimal sehingga prestasi kerja pegawai juga menjadi kurang optimal pula. Gejala pengembangan karir yang kurang optimal dapat diamati dalam perencanaan pegawai, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, kesejahteraan, hingga pemberhentian/pensiun.

Adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir antara karyawan, pernyataan komitmen untuk berkarir menjadi poin utama di dalam komponen untuk motivasi karir, membangun kerjasama, kekompakan dan konsensus dalam organisasi. Komitmen karir memberikan sebuah efek ke dalam ke dalam, dimana adanya komitmen karir ternyata mampu melindungi organisasi dari pengaruh luar, memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia menuju kearah yang lebih baik dalam sikap ataupun perilaku karyawan, serta memberikan pemahaman mengenai kebijakan instansi yang berkaitan dengan karir karyawan. Lee (dalam Adekola, 2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi dan tingkat moral adalah ukuran penting dalam komitmen karir.

Selain iklim kerja serta pengembangan karir yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator di dalam menciptakan komitmen karir seorang karyawan. Straw dan Sayles (dalam Adio dan Popoola, 2011) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah titik pertemuan antara karakteristik bidang pekerjaan yang ditekuni dengan kebutuhan dari seorang karyawan. Sementara itu seseorang yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya akan berimbas kepada sikap serta komitmennya dalam menjalankan karirnya. Kepuasan kerja timbul dari iklim organisasi yang menyenangkan di dalam sebuah organisasi dan didukung oleh kebijakan dan praktik manajemen yang dibuat sedangkan di sisi lain komitmen karir didasarkan pada keinginan kuat karyawan untuk terus meningkatkan karirnya yang muncul dari sikap positif yang diterima karyawan dari kebijakan yang muncul di instansi.

Penelitian ini mencoba untuk memperluas wawasan serta pemahaman kita mengenai iklim kerja serta pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap komitmen karir yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Bhaesajangan (2008) menunjukkan hubungan yang positif tidak signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja. Iklim kerja instansi digunakan untuk menciptakan inovasi-inovasi baru di dalam pekerjaan melalui kebijakan yang telah dibuat sebelumnya sehingga kepuasan karyawan lebih didasarkan atas apa yang telah dibuat pihak manajemen. Menurut pendapat lain, iklim kerja dapat secara positif signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Jain, et al (2007) pada tenaga kerja di India. Penelitian ini menunjukkan iklim kerja yang positif mampu menciptakan hubungan yang harmonis diantara instansi dengan karyawan. Suasana kerja sangat rentan dengan timbulnya keadaan yang mampu memunculkan dampak yang buruk, baik fisik ataupun psikis karyawan. Iklim kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Monis dan Sreedhara (2003) menyatakan pengembangan karir secara positif mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun, variabel pengembangan tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja secara signifikan. Keterbatasan mengenai pemahaman di dalam diri karyawan terhadap karirnya menjadi salah satu faktor kunci. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adekola (2011) menunjukkan pengembangan karir memiliki arah yang positif signifikan

terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Dimana pencapaian terhadap perubahan tersebut menentukan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Adio dan Popoola (2009) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen karir. Dalam penelitian ini, tenaga kerja yang telah merasakan kepuasan terhadap suasana dan karir di instansinya akan berfokus pada karir, bekerja secara profesional dan tidak akan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Fokus karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian komitmen terhadap karir karyawan sedangkan tidak adanya keinginan menunjukkan adanya bentuk rasa puas tenaga kerja dalam bekerja di dalam organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maruff, et al (2003) menunjukkan hasil yang positif tidak signifikan antara kedua variabel tersebut. Rasa puas yang tercipta mendorong karyawan berkomitmen terhadap karirnya walaupun menurutnya penilaian hasil kerja dari pimpinan menjadi yang lebih dominan di dalam menciptakan komitmen karir karyawan.

Kajian Literatur

Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang motivasi karyawan untuk

terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti: kerja keras dan *teamwork* sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

Steers dan Potter (2011, dalam Sumantri, 2012) menyatakan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan seperti ini mempengaruhi tingkah laku berikutnya. Mereka pun menyatakan keunikan di dalam organisasi terbentuk bersama dengan tindakan-tindakan yang dilaksanakan di dalam manajemen, sehingga tindakan apapun akan menentukan bagaimana iklim kerja pada organisasi tersebut sehingga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi tingkah laku pekerja.

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2008) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Budhatoki (2004, dalam Adekola, 2011) menguatkan pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini perlu dikelola secara baik dan dikembangkan karena selain perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan, disisi lain hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang positif dan terbaik serta menghindarinya dari frustrasi yang dapat menurunkan produktivitas. Dengan adanya pengelolaan dan

pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumberdaya manusia dalam upayanya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan (Robbins, 2003).

Wexley dan Yukl (2007, dalam As'ad, 2010) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kemudian Tiffin (2011, dalam As'ad, 2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan Luthans (2012) menyatakan bahwa kepuasankerja merupakan persepsi seorang karyawan tentang bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Hipotesis merupakan dugaan awal kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel mediasi terhadap variabel terikat sebelum dilakukan penelitian dan harus dilakukan melalui penelitian dan harus dilakukan penelitian. Dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Hipotesis yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : terdapat pengaruh signifikan Iklim kerja terhadap kepuasan kerja

H2 : terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

H3 : terdapat pengaruh signifikan Iklim kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang

spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7). Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (scientific) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini akan diungkapkan bagaimana tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai, yang terdiri dari Iklim Kerja dan kompensasi. Analisis Variabel Iklim kerja menunjukan segala sesuatu yang terdapat di dalam lingkungan kerja

seorang karyawan yang dapat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap keadaan karyawan tersebut ataupun orang-orang lain yang ada di sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Melinda (2011) menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Brown dan Leigh (1996) dengan menggunakan Skala Likert 1-5, menghasilkan nilai reliabilitas 0,93 0. Indikator-indikator dikemukakan antara lain: kesempatan kepada saya untuk berkomunikasi dengan atasan untuk kelancaran tugas, rekan kerja saya memiliki rasa toleransi diantara sesama, perusahaan memberikan kesempatan saya saat mengajukan usulan atau gagasan, perusahaan memberikan kebebasan menyelesaikan tugas karyawan dengan caranya sendiri, rekan kerja saya memiliki sifat kekeluargaan, saya memahami kewajiban saya di perusahaan ini, intensitas pujian yang diberika atasan kepada saya

Table 1.

Rekapitulasi Pengukuran Iklim Kerja

N o	Kuesioner	Angk a Penaf siran	Keter angan
1	kesempatan kepada saya untuk berkomunikasi dengan atasan untuk kelancaran tugas	4,48	Sang at baik
2	rekan kerja saya memiliki rasa toleransi diantara sesama	4,40	Sang at baik
3	perusahaan memberikan kesempatan saya saat	4,40	Sang at baik

N o	Kuesioner	Angk a Penaf siran	Keter angan
	mengajukan usulan atau gagasan		
4	perusahaan memberikan kebebasan menyelesaikan tugas karyawan dengan caranya sendiri	4,34	Sang at baik
5	rekan kerja saya memiliki sifat kekeluargaan	4,34	Sang at baik
6	saya memahami kewajiban saya di perusahaan ini	4,50	Sang at baik
7	intensitas pujian yang diberika atasan kepada saya	4,38	Sang at baik
RATA-RATA = $30,17 = 4,31$ (sangat baik)			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh skor total untuk pelaksanaan Iklim Kerja berdasarkan teknik-teknik Iklim Kerja, yaitu sebesar 4, 31 yang berada pada kategori Sangat tinggi.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Iklim Kerja oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau Kementerian Kesehatan secara garis besarnya sudah sesuai dengan teknik-teknik Iklim Kerja dan telah berjalan optimal.

Pengembangan karir menggambarkan persepsi individu yang ada di sebuah organisasi (perusahaan) tentang pengembangan anggota organisasi (karyawan) dalam sebuah jenjang yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu, sebagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan

efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik di dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Surivani (2007) menggunakan metode yang dikembangkan oleh T.G. Gutteridge (1986) menggunakan Skala likert 1-5 menghasilkan nilai uji reliabilitas 0,979. Indikator-Indikator yang dikembangkan antara lain : pemahaman diri yang baik terhadap kemampuan dalam mengembangkan karir, pengembangan karir perusahaan menunjukan repon positif di benak karyawan, sarana pelatihan yang ada menunjang pengembangan karir, manfaat pengembangan karir bagi pribadi karyawan, informasi pengembangan karir yang diberikan secara jelas.

Tabel 2.
Rekapitulasi Pengukuran Pengembangan Karir

N o	Kuesioner	Angk a Penaf siran	Keter anga n
1	pemahaman diri yang baik terhadap kemampuan dalam mengembangkan karir	4,12	baik
2	pengembangan karir perusahaan menunjukan repon positif di benak karyawan	4,22	Sang at baik
3	sarana pelatihan yang ada menunjang pengembangan karir	4,26	Sang at baik
4	manfaat pengembangan	4,12	baik

	karir bagi pribadi karyawan		
5	informasi pengembangan karir yang diberikan secara jelas	4,22	Sang at baik
RATA-RATA = $21,18/5 = 4,23$ (sangat baik)			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh skor total untuk pelaksanaan pengembangan karir sebesar 4, 23 yang berada pada kategori Sangat tinggi.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pengembangan karir pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau secara garis besarnya sudah sesuai dengan haraspan pegawai.

Kepuasan kerja menunjukan suatu perasaan menyenangkan (positif) menurut pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang terjadi apabila ada kesesuaian antara ciri-ciri pekerjaan dengan keinginan karyawan. Penelitian kepuasan kerja yang dikembangkan menjadi sebuah kuesioner penelitian ini menggunakan metode *Job Description Index* dalam penelitian yang dilakukan oleh Kosnin dan Lee (2008) dengan menggunakan Skala Likert 1-5 dengan nilai reliabilitas 0,8 97. Indikatorindikator yang dikemukakan antara lain: Secara umum saya puas dengan pekerjaan saya sekarang, Secara umum saya puas dengan kompensasi perusahaan, Secara umum saya puas dengan atasan saya, Secara umum saya puas dengan rekan kerja saya, Secara umum saya puas dengan kesempatan promosi perusahaan

Tabel 3.
Rekapitulasi Pengukuran Kepuasan Kerja

N o	Kuesioner	Angk a Penaf siran	Keter angan
1	Secara umum saya puas dengan pekerjaan saya sekarang	4,48	Sang at baik
2	Secara umum saya puas dengan kompensasi perusahaan	4,78	Sang at baik
3	Secara umum saya puas dengan rekan kerja saya	4,50	Sang at baik
4	Secara umum saya puas dengan rekan kerja saya	4,42	Sang at baik
5	Secara umum saya puas dengan kesempatan promosi perusahaan	4,50	Sang at baik
RATA-RATA = $21,80/5 = 4,36$ (sangat baik)			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh skor total rata-rata angka penafsiran untuk variable Kepuasan Kerja yaitu sebesar 4,36 yang berada pada kategori Sangat tinggi.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau secara garis besarnya sudah sesuai dengan harapan dan berjalan dengan optimal.

Pengolahan data penelitian tentang Pengaruh Iklim Kerja dan konpensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau menggunakan program komputer SPSS sehingga diharapkan perhitungan lebih valid. Adapun program komputer SPSS yang dipergunakan adalah program komputer SPSS versi 20.0. Hasil analisis dengan menggunakan komputer adalah sebagai berikut :

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment (Sudjana, 1982). Dengan derajat kekelirua alpha 0.005 maka kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah: Jika Sig. (2-tailed)< 0,05 maka pertanyaan tersebut berstatus valid, Jika Sig. (2-tailed)> 0,05 maka pertanyaan tersebut berstatus tidak valid

Hasil uji validitas dengan program spss.20 tersaji dalam lampiran. Dari hasil tersebut semua item pertanyaan untuk variabel penelitian kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan penggunaan tingkat alpha dengan

rumus (Sudjana, 1982). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar, 1999). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	51.76	13.288	.678
A2	51.80	13.551	.795
A3	51.76	14.186	.636
A4	51.86	14.123	.839
A5	51.86	12.286	.716
A6	51.70	10.949	.617
A7	51.90	12.990	.771

consistency. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah : Jika nilai Alpha > 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel., Jika nilai Alpha < 0,6 maka variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Tabel 4.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja

Hasil uji reliabilitas dengan program

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	38.40	17.306	.739
B2	38.22	20.298	.812
B3	38.32	18.916	.777
B4	38.46	18.580	.684
B5	38.24	15.900	.661

spss.18 adalah sebagai berikut:

Dari table diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Iklim Kerja memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Pengembangan Karir

Dari tabel diatas semua item dari variabel Pengembangan Karir memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga item untuk variabel Pengembangan Karir memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	87.260	11.625	.808
C2	87.140	14.041	.756
C3	87.240	13.207	.721
C4	87.320	13.855	.654
C5	87.340	13.658	.658

Dari tabel diatas semua item dari variabel Pengembangan Karir memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga item untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah penaksir kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*) dari koefisien regresi adalah linear, tak biasa dan mempunyai varian minimum, ringkasnya penaksir tersebut adalah penaksir tak biasa kolinier terbaik (Blue) maka perlu dilakukan uji (pemeriksaan) terhadap gejala multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas serta uji kenormalan residual. Sehingga asumsi klasik penaksir kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) tersebut terpenuhi. (Gujarati, 1999 : 155). Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut : Istilah Multikolinearitas mula-mula ditemukan oleh Ragnar Frisch. Pada mulanya multikolinearitas berarti

adanya hubungan linear yang “sempurna” atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Istilah multikolinearitas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti, dan istilah kolinieritas dengan derajatnya satu hubungan linear (Damodar, 1999;157).

Menurut Imam Ghazali (2001;63) multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Setiap analisis harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Untuk aturan keputusan dapat digunakan kaidah berikut:

Jika $VIF < 10$ tidak terdapat multi kolinieritas

Jika $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas antar variabel bebasnya.

Hasil pengolahan data diperoleh nilai VIF dan *Tolerance* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengembangan Karir	.094	6.665
Iklim Kerja	.094	6.665

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kedua uji regresi linier berganda tersebut bebas dari problem multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab hipotesis apakah ada pengaruh antara Iklim Kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial digunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 20.0, didalam analisis ini penulis menggunakan derajat kekeliruan alpha 10 % atau sebesar 0,10.

Tabel 7.
Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.859	3.607		3.543	.004
Iklim Kerja.	.540	.159	.386	2.133	.021
Peng. Karir	.784	.111	.625	3.456	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Dari tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 12,859 + 0,540X_1 + 0,784X_2$

Dari nilai signifikansi (t sig). diperoleh nilai 0.021 untuk Variabel X1 (Iklim

Kerja) dan sebesar 0,018 untuk variabel X2 (Pengembangan Karir) dan, hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja pegawai), dan juga terdapat pengaruh yang signifikan variabel Iklim Kerja pegawai terhadap Kepuasan Kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0.05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Iklim Kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Untuk melihat pengaruh variabel Pengembangan Karir dan Iklim Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai maka dapat dilihat melalui table Analisis Varian. Melalui program spss diperoleh seperti berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	179.968	2	68.984	11.861	.000 ^a
Residual	278.227	48	6.111		
Total	388.195	50			

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Dari table diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 ini berarti variabel Iklim Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan sangat signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai bahkan pada tingkat kekeliruan 0,01. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Pengembangan Karir dan Iklim Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

pegawai digunakan SPSS Versi 20.0, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 8.
Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Kerja pegawai terhadap Kepuasan Kerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.835	.328

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Pengembangan Karir

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai ditunjukkan oleh Koefisien korelasi Pearson (R) dari table diatas diperoleh hasil sebesar 0,922 artinya hubungan antara Pengembangan Karir dan Iklim Kerja pegawai dengan Kepuasan Kerja pegawai adalah sangat erat dan kuat, nilai R Square sebesar 0,850 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (Kd) sebesar 85% artinya bahwa Kepuasan Kerja pegawai 89,40% dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir dan Iklim Kerja sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Dari hasil penelitian dan pengolahan terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan maka didapatkan hasil sangat bagus. Ini terlihat dari gambaran umum jawaban responden terhadap angket kuesioner yang penulis sebarakan kepada para responden. Dari jawaban responden tersebut dapat penulis analisa jawaban-jawaban tersebut. Sehingga dapat digambarkan kondisi pada Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Variabel Iklim Kerja, Berdasarkan hasil tersebut maka secara nyata secara persepsi dimensi pengukuran dapat diterima oleh karyawan, hal ini terbukti dengan kuesioner yang disebarkan seluruh pertanyaan terisi semua, tidak ada karyawan atau responden yang tidak menjawab pertanyaan yang diajukan. Dengan demikian penulis berpendapat bahwa pertanyaan yang diajukan dapat dimengerti oleh responden.

Secara umum kondisi Iklim Kerja di jajaran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau sudah dalam kondisi kondusif, namun dalam kasus-kasus tertentu masih ada karyawan merasa iklim yang tercipta kurang pas bagi dirinya. Hal ini dinilai bersifat kasuistik dan memang sifat manusia yang tidak pernah merasa puas akan sesuatu yang telah digapai atau dirasakan.

Variable Pengembangan Karir, Seperti yang sudah dipaparkan di daam deskripsi statistic yang terlampir pada table 4.37, ternyata secara menunjukkan nilai rata-rata jawaban yang positif sebesar 53,30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi tentang Pengembangan Karir di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau sudah tercipta kondisi yang sedemikian rupa sehingga menyebabkan pegawai merasakan suatu kondisi yang kondusif.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengukuran berdasarkan dimensi supportive menunjukkan nilai terendah dibanding dimensi lainnya, hal ini mungkin disebabkan karena adanya beberapa pimpinan yang tidak menguasai secara penuh apa yang harus dilaksanakan sebagai pemimpin

dengan supportive. Hal ini diperkuat dengan pernyataan-pernyataan dalam wawancara yang dibuat oleh peneliti yang menyatakan bahwa selama ini mereka sudah berusaha untuk menjadi pemimpin yang baik dengan menjadi seorang pemimpin yang mengerti akan kondisi yang terus berubah, akan tetapi karena keterbatasan secara kemampuan psikologis masing-masing pimpinan.

Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban yang positif sebesar 63,4% Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi tentang Kepuasan Kerja yang baik namun belum optimal.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengukuran berdasarkan dimensi mutu kerja memiliki nilai paling tinggi dibanding dengan dimensi lainnya, hal ini menunjukkan bahwa mutu kerja pegawai sudah cukup bagus walaupun masih dapat ditingkatkan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan-pernyataan dalam hasil wawancara, yang menyatakan bahwa berdasarkan pengamatan mereka para staffnya menghasilkan mutu kerja yang baik.

Penutup

Terdapat hubungan antara Iklim Kerja di Bappeda Kabupaten Kampar yang secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin kondusif iklim kerja akan mempengaruhi karyawan meningkatkan kepuasannya. Pada hipotesis terlihat adanya hubungan positif antara Pengembangan Karir dengan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir mampu menjawab permasalahan yang berkaitan dengan masa depan karyawan. Peningkatan karir menjadi penting apabila kita melihatnya dari kebutuhan masing-masing karyawan

yang semakin meningkat. Hipotesis menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karir. Dengan kata lain, semakin tinggi rasa puas karyawan terhadap perusahaan mengakibatkan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap karir.

Daftar Pustaka

AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.

Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve

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

Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant

Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company

Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.

Asiah Zuhri dkk, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,

AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Stres Organisasi dalam*

Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Jakarta PT Erlangga

Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga

Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga

Block, James M. 2001, *Assigment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.

Cascio, FW, 2003, *managing human resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit* Fifth Edition, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.

Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London

Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara

David A.Nadler; J.Richard Hackman; 2004, Edward E.Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company

Daniel A. Nadler, 2005, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw - Hill Companies

David C. Mc Celland ,2004, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.

Dale Yoder, 2004, *Managing Human Resource*, Prentice Hall, Inc, New Jersey

- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Human Resource Development*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Friedman , 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Handoko, T Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Hersey & Blanchard, 2005, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,
- John P. Kotter, James L. Kaskett, 2006, *Dampak Stres Perusahaan terhadap Kinerja*, Prehallindo Simon & Scluster (Asia) Pte,Ltd, the Free Press
- Kartono, Kartini., Dra., 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali
- Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- LAN RI, 2004, *Manajemen dalam Pemerintah*, Jakarta,
- Majaah *Management & Usahawan Indonesia*, maret 2006, No.2 thn XXXV
- Manulang, Drs, M.2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung
- Mary Parker Follet, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.
- Moekijat. 2004, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumni
- Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource*, Fith Edition, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2002, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,
- Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Stres Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia
- Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pariata Westra, Drs, 2001, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta
- Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, , Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung
- Robert Bacal, 2005, *Performance Manajement*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia
- Rokeach, N., 2002 , *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York

- Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005
- Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.
- , *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008
- , *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung,.
- Silalahi, Ulbert. 2004. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.
- Siregar Bakri, 2001, *Metode Riset Social Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Grapindo Persada
- Soegiyono.2002.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta
- Soekarno, K. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar
- Soekidjo Notoatmojdo., 2003, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta
- Stephen P. Robbins,2006, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta
- Stoner,James A.F.,2007, *Management*. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Sugandha, Dann., Drs., MPA, 2005, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*, bandung, Sinar Baru.
- Suherman dkk., 2007, *Teknik-Teknik Dasar Pembangunan Masyarakat*, Jakarta, CV. Haji Masagung
- Sujana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito
- Surachmad, Winarno, 2002, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, bandung, Tarsito.
- Suryaningrat, bayu., Drs, 2000, *Wewenang Tugas dan Tanggung Jawab*, Jakarta-Surabaya, Pacto
- Suwardi, Eddy., Drs, 2003, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen*.
- The Liang Gie, 2004 *Aministrasi Negara* jakarta :PT Gunung Agung,
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grapindo Persada,
- .,2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Grafindo Persada.
- Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Rineka Cipta
- Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung, CV. Dipenogoro