

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER, DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN LARANGAN
KABUPATEN BREBES**

Ahmad Mualif Marito ^a, Yeyet Daryati ^b, Rohamtul Fawaiz ^c, Nur Alia Sumanti ^d
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon

Correspondence		
Email: windadwiyanthi2208@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 17 Agustus 2024	Accepted 22 Agustus 2024	Published 23 Agustus 2024

Abstract

This study aims to obtain information about the influence of the independent variables, namely: Organizational Climate (X1), Career Development (X2) and Job Placement (X3) with the dependent variable, namely Job Satisfaction (Y) in Larangan Sub District Office of Brebes Regency, either individually or collectively. This research method is a quantitative research. The population of this study were all employees at Larangan Sub District Office of Brebes Regency, totaling 32 people. The author took a sample of 32 employees from the total population using a saturated sampling technique. In this study, there are four conclusions, namely: (1) There is an influence of organizational climate on employee job satisfaction in Larangan Sub District Office of Brebes Regency, the comparison of the t value with the t table, the t value of Organizational Climate > t table (2.261 > 0.204841) is obtained (2) There is an effect of career development on employee job satisfaction in Larangan Sub District Office of Brebes Regency, the comparison of the t value of Career Development > t table (2.170 > 0.204841) (3) There is an effect of job placement on employee job satisfaction in Larangan Sub District Office of Brebes Regency, comparison of values t count Job Placement > t table (2.117 > 0.204841) (4) There is an influence of organizational climate, career development and work placement together on employee job satisfaction in Larangan Sub District Office of Brebes Regency with a comparison of F table < F count = 2.71 < 6,759. Based on the calculation of R Square = 0.420 or equal to 42.00%. This figure implies that the variables of Organizational Climate (X1), Career Development (X2) and Job Placement (X3) together have an influence on Employee Job Satisfaction (Y) by 42.00%.

Keywords: Organizational Climate, Career Development, Job Placement and Employee Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh antara variabel bebas yaitu: *Iklim Organisasi (X₁)*, *Pengembangan Karier (X₂)* dan *Penempatan Kerja (X₃)* dengan variabel terikat yaitu *Kepuasan Kerja (Y)* di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes yang berjumlah 32 orang. Penulis mengambil sampel sebanyak 32 pegawai dari jumlah keseluruhan populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini terdapat empat kesimpulan, yaitu: (1) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, perbandingan nilai t hitung dengan t table didapatkan nilai t hitung Iklim Organisasi > t table (2.261 > 0.204841) (2) Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, perbandingan nilai t hitung Pengembangan Karier > t table (2.170 > 0.204841) (3) Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, perbandingan nilai t hitung Penempatan Kerja > t table (2.117 > 0.204841) (4) Terdapat pengaruh iklim organisasi, pengembangan karier dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes dengan perbandingan F tabel < F hitung = 2.71 < 6.759. Berdasarkan perhitungan R Square = 0.420 atau sama dengan 42.00%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Iklim Organisasi (X₁), Pengembangan Karier (X₂) dan Penempatan Kerja (X₃) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 42.00%.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Pengembangan Karier, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara masalah SDM, ada dua aspek yang dapat dilihat, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non-fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga proses pengembangan SDM sangat diperlukan. Mengingat kuantitas SDM yang besar tanpa dukungan kualitas yang baik, maka akan menjadi beban suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, iklim organisasi, pengembangan karier, penempatan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang dikerjakan dan apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat seorang pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan dia tidak puas.

Menurut Sutarto Wijona (2010:97) dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi dikatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh

nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Edy Sutrisno (2014:75) mengemukakan

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari suatu organisasi. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan sebuah organisasi yang bersangkutan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja organisasi itu sendiri. Untuk itu, pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Dengan demikian, para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah pegawai yang keluar dan masuk yang terjadi di organisasi tersebut. Semakin tinggi jumlah pegawai yang keluar masuk, maka tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja rendah, karena pegawai merasa tidak cocok bekerja di tempat tersebut. Tingginya jumlah pegawai yang keluar, juga dapat disebabkan oleh kebijakan organisasi untuk

mengurangi jumlah pegawai sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses kerjanya.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi, maka dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin. Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangsih yang berarti bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya diperlukan SDM yang kompeten, terampil dan handal di bidangnya. Salah satu caranya yaitu dengan jalan meningkatkan iklim organisasi, pengembangan karier, dan penempatan kerja dalam organisasi tersebut.

Iklim organisasi terkait dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga tercipta hubungan dan kerja sama di antara seluruh organisasi. Ketika perilaku pegawai positif atau sesuai dengan standar dan keinginan sebuah organisasi, maka kualitas pelayanan yang diberikan pegawai terlaksana dengan baik. Perilaku pegawai yang negatif atau tidak sesuai dengan standar dan keinginan organisasi dapat menyebabkan sulit terwujudnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Pada dasarnya, sikap dan perilaku manusia muncul dikarenakan pengaruh langsung iklim organisasi. Persepsi iklim di sebuah organisasi yang dapat disebut sebagai iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai di organisasi.

Iklim organisasi menurut Wirawan (2007) dalam Eni Rahayu (2019) merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipresepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang

menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan kinerja organisasi.

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. Iklim organisasi dapat dijadikan indikator untuk menggambarkan suasana kerja yang dipersepsi pegawai guna menafsirkan dan mengerti lingkungan kerja. Iklim organisasi di kantor kecamatan kurang kondusif. Setiap anggota organisasi mempunyai perbedaan dalam menangkap dan mempersepsi suasana kerja, misalnya seorang pegawai menganggap suasana kerja yang ada tidak menyenangkan sehingga sebagai suatu tekanan kerja. Pegawai lainnya kemungkinan menganggap suasana kerja tersebut menyenangkan sehingga dirasakannya sebagai semangat kerja.

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap penempatan kerja, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik. Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang berada didalam organisasi.

Iklim organisasi merupakan persepsi atau pemaknaan dan interpretasi terhadap

pengalaman-pengalaman yang dirasakan pegawai tersebut selama bekerja di sebuah organisasi yang berhubungan dengan lingkungan psikologis dan sosialnya. Individu di organisasinya memberikan pemaknaan dan penilaian tersebut berdasarkan atas apa yang ia rasakan mengenai suasana kerja dan dimensi-dimensi di dalam organisasinya yang berhubungan dengan kesejahteraan mereka. Suasana organisasi yang dipersepsikan, yang disebut sebagai iklim organisasi, dapat menentukan sejauh mana individu merasa betah menjadi anggota suatu organisasi dan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dan kualitas hasil kerjanya. Kualitas hasil kerja salah satunya yaitu kualitas pelayanan yang berkualitas.

Selain iklim organisasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karier. Konsep pengembangan karir adalah konsep yang netral, artinya terdapat karier yang baik dan terdapat pula karier yang buruk. Ada perjalanan karier yang lambat, ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang mendambakan memiliki karier yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat. Karier dapat diletakkan dalam konteks organisasi secara formal, tetapi karier dapat pula diletakkan dalam konteks yang lebih longgar dan tidak formal.

Menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karier untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karier yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah.. Secara umum, proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kepuasan kerja. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Manajemen

karier dapat diartikan sebagai proses pengelolaan karier pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karier, pengembangan dan konseling karier, serta pengambilan keputusan karier.

Manajemen karier melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen karier mencakup area kegiatan yang sangat luas, sedangkan perencanaan karier adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karier pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karier tertentu. Yang perlu digarisbawahi, perencanaan karier pegawai harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Jika tidak, maka perencanaan karier pegawai tidak akan menghasilkan rencana yang baik dan realistis.

Selain itu, faktor penempatan kerja juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penempatan pegawai menurut Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:115) mengemukakan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Penempatan (*placement*) adalah penugasan kembali sorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan tertentu.

Sebelum pimpinan melakukan proses penempatan kerja pegawai, terlebih dahulu dilakukan proses seleksi dan pelatihan pegawai. Semua tugas ini ditujukan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efesiensi agar tujuan yang ditetapkan dan diharapkan dapat dicapai. Penempatan tenaga pegawai yang sesuai pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman pegawai, tetapi juga keinginan para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian pegawai

yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Biasanya prestasi kerja seorang pegawai menjadi lebih baik apabila bekerja pada tempat yang tepat dan sesuai dengan pengembangan kariernya, tapi tidak menutup kemungkinan juga terjadi sebaliknya.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan ingin mengetahui “Pengaruh iklim organisasi, pengembangan karier dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes”. Penelitian ini juga bertujuan menemukan komponen mana yang paling mempengaruhi pada tingkat kepuasan kerja, serta perbedaan distribusi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan departemen terhadap kepuasan kerja

Metode Penelitian, Populasi & Sample

a. Metode penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mengetahui atau mendapatkan apakah data tersebut valid atau tidak valid, dalam metode penelitian ini terdapat langkah-langkah yang sistematis harus ditempuh, agar penelitian menjadi terarah dan dapat dipercaya. Dalam metode penelitian ini melalui langkah-langkah penelitian dari mulai operasionalisasi variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan penelitian diakhiri dengan merancang analisis data dan pengujian hipotesis..

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Lebih lanjut ditinjau dari taraf penelitian, penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*. Berdasarkan jenis penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah *penelitian asosiatif*. Penelitian asosiatif. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan pengaruh antar variabel iklim organisasi (X_1), pengembangan karier (X_2), penempatan kerja (X_3) dan kepuasan kerja pegawai (Y).

b. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes yang berjumlah 32 orang.

c. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan study pustaka.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono:2017). Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebarkan form kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi variabel iklim organisasi, pengembangan karier, penempatan kerja dan kepuasan kerja pegawai yang terjadi di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes yang berjumlah 32 orang. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2013). Penelitian melakukan pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan tidak dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan data mengenai keadaan fisik obyek yang mencakup kepegawaian dan data lain yang ada di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2012).

Menurut Nunnaly (Ghozali:2001) bahwa kaidah pengambilan keputusan reliabilitas sebagai berikut :

- Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel.
- Jika reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan :

a. Uji Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2010:147).

b. Analisis Kuantitatif

• Uji asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Histogram dari residunya. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan grafik diagram Histogram dan P-Plot.

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance;

- Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, maka artinya tidak terjadi

multikolinearitas dalam model regresi.

- 2) Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor);

- 1) Jika nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF > 10,00, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi–Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Ho: Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.
- 2) Ha: Ada gejala heteroskedastisitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit)

- Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi (X₁), pengembangan karier (X₂), penempatan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c_3X_3 + c_4X_4 + e$$

a = Konstanta

b = Koefisien regresi berganda

Y = Kepuasan kerja pegawai

X₁ = Iklim organisasi

X₂ = Pengembangan karier

X₃ = Penempatan kerja

e = Error of term (variabel pengganggu)

- Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*timeseries*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011:97).

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* (R²). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

- Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka ada dua dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai tabel dengan t hitung,

- 1) Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima
- 2) Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka tidak ada

pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak

• Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012).

Uji model digunakan untuk menguji / mengetahui apakah model regresi yang digunakan cukup baik atau tidak. Uji model dapat dilihat dari nilai F hitung dengan ketentuan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung,

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima, artinya variabel independen X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, variabel independen X1, X2, dan X3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Hasil dan Pembahasan

Adapun Uji Instrumennya adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Item-Total Statistics				
No	Indikator	r hitung	r table	Ket
1	Kuesioner X.1./1	.633	0.3494	Valid
2	Kuesioner X.1./2	.635	0.3494	Valid
3	Kuesioner X.1./3	.552	0.3494	Valid
4	Kuesioner X.1./4	.621	0.3494	Valid
5	Kuesioner X.1./5	.708	0.3494	Valid
6	Kuesioner X.1./6	.644	0.3494	Valid
7	Kuesioner X.1./7	.547	0.3494	Valid
8	Kuesioner X.1./8	.649	0.3494	Valid
9	Kuesioner X.1./9	.635	0.3494	Valid
10	Kuesioner X.1./10	.639	0.3494	Valid
11	Kuesioner X.1./11	.614	0.3494	Valid
12	Kuesioner X.1./12	.486	0.3494	Valid
13	Kuesioner X.1./13	.685	0.3494	Valid
14	Kuesioner X.1./14	.676	0.3494	Valid
15	Kuesioner X.1./15	.494	0.3494	Valid
16	Kuesioner X.1./16	.693	0.3494	Valid
17	Kuesioner X.1./17	.516	0.3494	Valid
18	Kuesioner X.1./18	.542	0.3494	Valid
19	Kuesioner X.1./19	.598	0.3494	Valid
20	Kuesioner X.1./20	.594	0.3494	Valid
21	Kuesioner X.1./21	.517	0.3494	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier



Item-Total Statistics					Item-Total Statistics				
No	Indikator	r hitung	r table	Ket	No	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1	Kuesioner X.2./1	.623	0.3494	Valid	1	Kuesioner X.3./1	.652	0.3494	Valid
2	Kuesioner X.2./2	.570	0.3494	Valid	2	Kuesioner X.3./2	.538	0.3494	Valid
3	Kuesioner X.2./3	.671	0.3494	Valid	3	Kuesioner X.3./3	.640	0.3494	Valid
4	Kuesioner X.2./4	.469	0.3494	Valid	4	Kuesioner X.3./4	.646	0.3494	Valid
5	Kuesioner X.2./5	.701	0.3494	Valid	5	Kuesioner X.3./5	.529	0.3494	Valid
6	Kuesioner X.2./6	.510	0.3494	Valid	6	Kuesioner X.3./6	.568	0.3494	Valid
7	Kuesioner X.2./7	.657	0.3494	Valid	7	Kuesioner X.3./7	.363	0.3494	Valid
8	Kuesioner X.2./8	.627	0.3494	Valid	8	Kuesioner X.3./8	.670	0.3494	Valid
9	Kuesioner X.2./9	.488	0.3494	Valid	9	Kuesioner X.3./9	.640	0.3494	Valid
10	Kuesioner X.2./10	.695	0.3494	Valid	10	Kuesioner X.3./10	.657	0.3494	Valid
11	Kuesioner X.2./11	.568	0.3494	Valid	11	Kuesioner X.3./11	.533	0.3494	Valid
12	Kuesioner X.2./12	.476	0.3494	Valid	12	Kuesioner X.3./12	.538	0.3494	Valid
13	Kuesioner X.2./13	.377	0.3494	Valid	13	Kuesioner X.3./13	.475	0.3494	Valid
14	Kuesioner X.2./14	.541	0.3494	Valid	14	Kuesioner X.3./14	.380	0.3494	Valid
15	Kuesioner X.2./15	.539	0.3494	Valid	15	Kuesioner X.3./15	.486	0.3494	Valid
16	Kuesioner X.2./16	.372	0.3494	Valid	16	Kuesioner X.3./16	.394	0.3494	Valid
17	Kuesioner X.2./17	.694	0.3494	Valid	17	Kuesioner X.3./17	.425	0.3494	Valid
18	Kuesioner X.2./18	.414	0.3494	Valid	18	Kuesioner X.3./18	.507	0.3494	Valid
19	Kuesioner X.2./19	.479	0.3494	Valid	19	Kuesioner X.3./19	.642	0.3494	Valid
20	Kuesioner X.2./20	.513	0.3494	Valid	20	Kuesioner X.3./20	.453	0.3494	Valid
					21	Kuesioner X.3./21	.426	0.3494	Valid
					22	Kuesioner X.3./22	.417	0.3494	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja



Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Item-Total Statistics				
No	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1	Kuesioner Y/1	.518	0.3494	Valid
2	Kuesioner Y/2	.579	0.3494	Valid
3	Kuesioner Y/3	.458	0.3494	Valid
4	Kuesioner Y/4	.573	0.3494	Valid
5	Kuesioner Y/5	.430	0.3494	Valid
6	Kuesioner Y/6	.609	0.3494	Valid
7	Kuesioner Y/7	.636	0.3494	Valid
8	Kuesioner Y/8	.465	0.3494	Valid
9	Kuesioner Y/9	.426	0.3494	Valid
10	Kuesioner Y/10	.501	0.3494	Valid
11	Kuesioner Y/11	.564	0.3494	Valid
12	Kuesioner Y/12	.353	0.3494	Valid
13	Kuesioner Y/13	.382	0.3494	Valid
14	Kuesioner Y/14	.420	0.3494	Valid
15	Kuesioner Y/15	.226	0.3494	Valid
16	Kuesioner Y/16	.458	0.3494	Valid
17	Kuesioner Y/17	.356	0.3494	Valid
18	Kuesioner Y/18	.493	0.3494	Valid
19	Kuesioner Y/19	.480	0.3494	Valid
20	Kuesioner Y/20	.487	0.3494	Valid
21	Kuesioner Y/21	.462	0.3494	Valid
22	Kuesioner Y/22	.540	0.3494	Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Reliability Statistics		Ket
		Cronbach's Alpha	Keandalan Reliabel	
1	Iklim Organisasi (X1)	.931	.060	Reliabel
2	Pengembangan Karier (X2)	.909	.060	Reliabel
2	Penempatan Kerja (X3)	.898	.060	Reliabel
4	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	.881	.060	Reliabel

c. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Besarnya angka koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.420 atau sama dengan 42.00%. Angka tersebut mengandung arti

bahwa variabel Iklim Organisasi (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Penempatan Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 42.00%, sedangkan sisanya (100% – 42.00% = 58.00% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variable yang tidak diteliti.

d. Hasil Uji t

Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t table didapatkan nilai t hitung Iklim Organisasi > t table (2.261 > 0.204841), yang berarti *terdapat pengaruh* variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

Nilai t hitung Pengembangan Karier > t table (2.170 > 0.204841), yang berarti *terdapat pengaruh* variabel Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

Nilai t hitung Penempatan Kerja > t table (2.117 > 0.204841), yang berarti *terdapat pengaruh* variabel Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

e. Uji F

Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 atau F tabel < F hitung = **2.71** < 6.759 karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0.001 di bawah 0.05 dan F tabel < F hitung maka dapat disimpulkan bahwa *H₀ ditolak dan H_a diterima*, artinya *terdapat pengaruh* secara bersama-sama antara variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karier, dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan kerja dapat dijelaskan secara signifikan oleh Iklim Organisasi, Pengembangan Karier, dan Penempatan Kerja.

Kesimpulan



Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya terkait Iklim Organisasi, Pengembangan Karier, dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes
- 2) Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes
- 3) Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes
- 4) Terdapat pengaruh iklim organisasi, pengembangan karier dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes

Daftar Pustaka

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, Rudi Salam. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. 2016.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, Anandhayu Mahatma Ratri. 2016. Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016*
- Charles L Salindeho. 2016. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karier dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No 3 (2016)*.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ety Kurniawati, Mistar Mistar. 2016. Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Komitmen Karier dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor BKD Kabupaten Bima. *Jurnal Universitas Asahan. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Emma Dwi Ariyani (2015). Hubungan Antara Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Dengan Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Administrasi Poltek Manufaktur Negferi Bandung. Volume XII | Nomor 1 | April 2015*
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan, Penerbit. PT. Prenhallind
- Eni Rahayu, Taufik Rahman, Septiadi Wirawan. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero)

- Tbk. Cabang Tanjung dan Unit Tanjung Kota Kabupaten Tabalong. *JAPB : Vol. 2, No. 1, April 2019*.
- Flippo, Edwin B. (2011), *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kartono Kartono, Sri Ningsih. 2019. Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*. Vol 16, No 1 (2019)
- L. Richard, Hughes, C.Robert, Ginnett, J.Gordon, Curphy, 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi,. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Made Candra Megita Atma Negara. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014. *Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pendidikan Ganesha. Vol 4. No.1. Tahun: 2014*
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* . Edition 15. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta. : PT Raja Grafindo Persada
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall
- Siagian, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono.(2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thoha, Miftah.2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.

- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Widya Ramadhenty, Sri Indarti, Daviq Chairilisyah. 2010. Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 7 No 4 (2020): Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada