PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR PUSAT TEKNOLOGI NUKLIR DAN RADIOMETRI (PTNBR) BANDUNG

Oliver Valentino Sitorus
Fakultas Ekonomi
Universitas Komputer Indonesia

Abstract

Career development is a very important factor in the notice in order to support an employee's career. So also also with competence, if the employee has a good competence they will get a good job results also lead to job satisfaction and good. As for the phenomenon that there is a lot of uninformed employees feel good about the opportunity for career advancement and most employees are still dissatisfied with his career at this time, employees are still feeling less have the ability to build cooperation knots and wages received are still less according to the workload, as well as promotion.

Purpose of this research was to determine the effect of career development and competence on job satisfaction of employees at PTNBR. Methods This study uses descriptive method with verification approach, The sampling technique used is random sampling

Keywords:Career Development and Competence Effects On The Job Satisfaction.

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Menurut Siagian (2007:215) semakin baik

kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan Kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006).

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, Kepuasan Kerja merupakan adalah keadaan emosional yang menyenangkan pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Ini terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Menurut (As'ad, 2004: 103). Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dorongan besar dalam pencapaian tujuan organisasi, demikian pula bagi seorang karyawan, kepuasan akan memberikan dorongan dalam mengajar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PTNBR (Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri) merupakan Perusahaaan yang bergerak pada pengembangan dan penerapan teknologi analisis nuklir di bidang radiometri, radiobiomedik dan termofisika nanofluida. Untuk mendapatkan fenomena di perusahaan tersebut peneliti menggunakan teknik wawancara dan kuesioner.

Pada Pengembangan Karir terdapat permasalahan dimana adanya karyawan yang belum mendapat informasi yang jelas tentang kesempatan dalam peningkatan karir mereka dan belum puasnya karyawan dengan karir yang mereka jalani pada saat ini.

Permasalahan yang terjadi pada Kompetensi, terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang mempunyai kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain atau teman kerja. Hal ini nantinya akan berdampak buruk pada kemajuan perusahaan.

Selain faktor kompetensi yang kurang, terdapat juga beberapa karyawan yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima kurang sesuai dengan beban kerja dan karyawan belum mendapatkan promosi yang baik tentang kesempatan peningkatan karir pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan pada latar belakang diatas, maka Peneliti tertarik ingin membuat judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Bagaimana Pengembangan Karir Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
2. Bagaimana Kompetensi Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
4. Seberapa besar pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
6. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

7. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
2. Untuk mengetahui Komptensi Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
6. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)
7. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri (PTNBR)

Kajian Pustaka

Dalam setiap melakukan penelitian diharuskan menjabarkan secara rinci dari setiap variabel yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan agar dapat dipahami secara jelas dan mudah. Serta keterkaitan dari satu variabel dengan variabel lain yang dibuktikan secara teori.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang didapatnya ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materi seperti perasaan rasa senang, bangga dan sebagainya. Menurut Mangkunegara (2000:77), "Pengembangan karir adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangakan diri secara maksimum

Kompetensi

Spencer and Spencer (1993:9) dikutip oleh Umi Narimawati, (2007:75) kompetensi adalah:"Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual". Dapat disimpulkan dari kedua pengertian diatas bahwa kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya". Menurut Robbin (2001:148) menyatakan: "Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sebaliknya apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, maka orang tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaanya".

Keterkaitan Antara Variabel

Hubungan Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan, Hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dilihat menurut Veitzhal Rivai (2004:299) mengemukakan bahwa Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi

Hubungan Variabel Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi karyawan sebagai karakteristik dari kemampuan seseorang dibutukan untuk mendapat hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Adanya pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dikemukakan oleh Bogner and Thomas (1994) bahwa "Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi"

Hubungan Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi

Pengembangan Karir merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencapai suatu kepuasan kerja karyawan, dengan adanya pengembangan karir dapat menumbuhkan kemampuan seorang karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Seperti yang dikatakan oleh Samsudin (2006:140) Pengembangan karir ialah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan kepada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Hubungan Variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam suatu perusahaan Pengembangan Karir merupakan salah satu faktor yang sangat penting di perhatikan guna menunjang Karir seorang karyawan, begitu juga dengan, Kompetensi apabila Karyawan punya Kompetensi yang baik maka akan mendapat hasil pekerjaan yang baik pula. Seperti yang di ungkapkan oleh Kadarisman (2012:330) Pengembangan Karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kompetensi/kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai.

Hipotesis

1. Pengembangan Karir Pada PTNBR Masih Kurang
2. Kompetensi Pada PTNBR Kurang Baik
3. Kepuasan Kerja Pada PTNBR Masih Rendah
4. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi pada PTNBR
5. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PTNBR
6. Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PTNBR
7. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PTNBR

Hasil Penelitian

UJi Validitas

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan karir

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan karir

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,621	0,30	Valid
Item 2	0,688	0,30	Valid
Item 3	0,898	0,30	Valid
Item 4	0,689	0,30	Valid
Item 5	0,589	0,30	Valid

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 6	0,706	0,30	Valid
Item 7	0,568	0,30	Valid
Item 8	0,609	0,30	Valid

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan kerja

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 9	0,731	0,30	Valid
Item 10	0,603	0,30	Valid
Item 11	0,817	0,30	Valid
Item 12	0,690	0,30	Valid
Item 13	0,562	0,30	Valid

Hasil Pengujian Reliabilitas

1) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pengembangan karir

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pengembangan karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

2) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kompetensi

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	3

3) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan kerja

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan kerja

Reliability Statistics

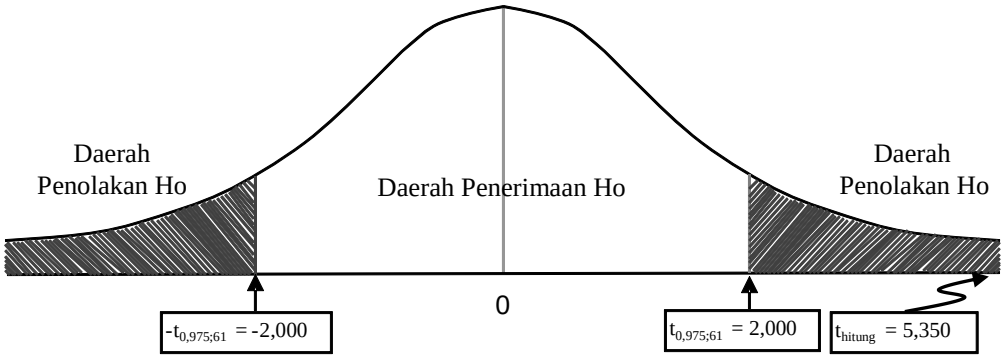
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \rho_{X2X1} = 0$	Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.
$H_1 : \rho_{X2X1} \neq 0$	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

Pada tabel 4.25 diperoleh nilai statsitik uji pengaruh pengembangan karir terhadap kompetensi sebesar 5,350 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 61 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,000. Karena t_{hitung} (5,350) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,000) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengembangan karir terhadap kompetensi dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh pengembangan ksrir terhadap kompetensi pegawai

Pada gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,350 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa semakin baik proses pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan membuat kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometrisemakin tinggi.

Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel pengembangan karir dan kompetensi berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menyususn matriks korelasi antar variabel independen, dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah pengembangan karir (X_1) dan kompetensi (X_2).

$$R_{XiXj} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}565 \\ 0{,}565 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

2) Menghitung invers dari matriks korelasi antara pengembangan karir (X_1) dengan kompetensi (X_2).

$$R^{-1}_{XiXj} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}469 & -0{,}830 \\ -0{,}830 & 1{,}469 \end{bmatrix} \end{array}$$

3) Menyusun matrik korelasi antara variabel independen (pengembangan karir dan kompetensi) dengan kepuasan kerja.

$$R_{XiY} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0{,}608 \\ 0{,}691 \end{bmatrix} \end{array}$$

4) Selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi antara variabel independen terhadap matriks korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

$$\begin{bmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1{,}469 & -0{,}830 \\ -0{,}830 & 1{,}460 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}608 \\ 0{,}691 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}319 \\ 0{,}510 \end{bmatrix}$$

Jadi diperoleh koefisien jalur untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,319 dan koefisien jalur variabel kompetensi sebesar 0,510. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 20.0 diperoleh koefisien jalur pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.28

Koefisien Jalur Pengembangan karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.325	.298		1.090	.280
	X1	.321	.106	.319	3.028	.004
	X2	.519	.107	.510	4.844	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,319 dan 0,510 pada tabel 4.28 merupakan nilai koefisien jalur pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

5) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi/pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama. Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel independen dengan kepuasan kerja.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0{,}319 & 0{,}510 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}608 \\ 0{,}691 \end{bmatrix}$$

$$= 0{,}546$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 20.0 diperoleh koefisien determinasi pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.29

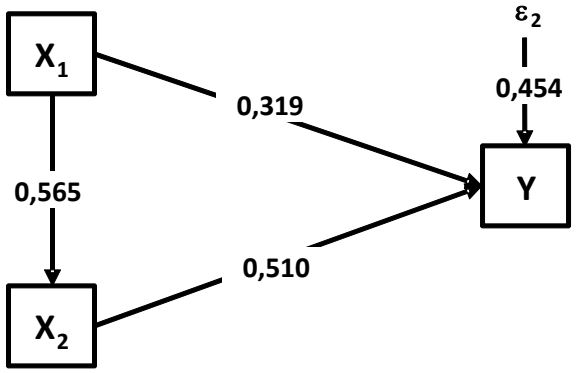
Koefisien Determinasi Pengembangan karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739[a]	.546	.531	.49535

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan kompetensi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 54,6% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Sisanya sebesar 45,4% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometridapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.7 Diagram Hasil Jalur Sub-Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

- Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja $= (P_{YX1})^2$ = (0,319) x (0,319) = 0,102 **(10,2%).**
- Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja = $P_{YX1} \times r_{X1X2} \times P_{YX2}$ = (0,319) x (0,565) x (0,510) = 0,092 **(9,2%)**

Jadi total pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri**= 10,2% + 9,2% = 19,4%** dengan arah positif. Artinya semakin baik proses pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan membuat kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi.

Besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

- Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja $= (P_{YX2})^2$ = (0,510) x (0,510) = 0,261 **(26,1%)**
- Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja = P_{YX2} x r_{X1X2} x P_{YX1} = (0,510) x (0,565) x (0,319) = 0,092 **(9,2%).**

Jadi total pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri**= 26,1% + 9,2% = 35,3%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan membuat kepuasan kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

6) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama

maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Secara Simultan**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

Ha: $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.20 diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.30

Uji Anova untuk uji pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja

ANOVA[a]

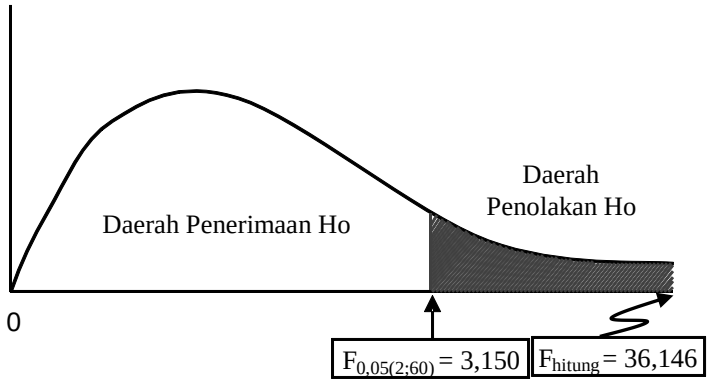
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.738	2	8.869	36.146	.000[b]
	Residual	14.722	60	.245		
	Total	32.461	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 36,146 dengan nilai signifikansi (*p-value*) mendekati nol. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;60) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,150. Karena F_{hitung} (36,146) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,150) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometrisebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut, seperti……. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

Pada gambar 4.8 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 36,146 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

- **Pengujian Secara Parsial**

Selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas apakah masing-masing variabel independen, yaitu pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel independen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

a) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja

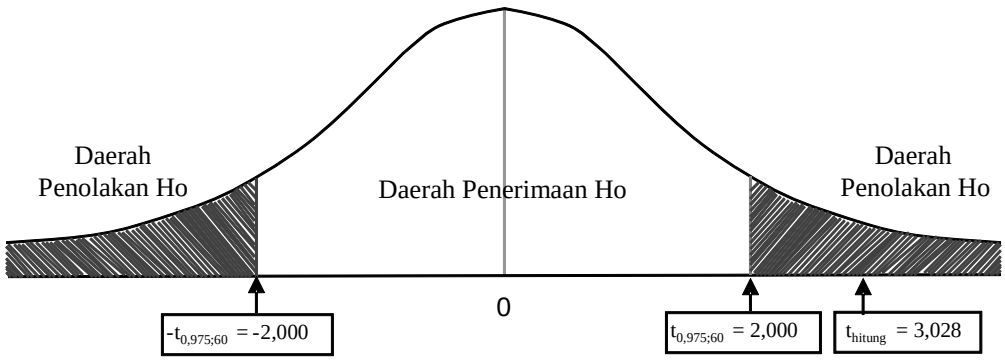
Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri

Berdasarkan hasil pengolahan seperti terlihat pada tabel 4.28 diperoleh nilai statistik uji t variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 3,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 60 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Karena t_{hitung} (3,028) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,000) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha),

sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.9

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,028 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai akan membuat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri juga semakin tinggi.

b) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai