

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada PT Primatexco Indonesia Batang)

Putranto Hari Widodo¹⁾

¹⁾ STIE Assholeh Pernalang

E-mail: putrantohw@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of career development, competence and leadership style on job satisfaction with the mediation of organizational commitment (a study on PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG). The number of sample number 170 people. Primary data obtained using a questionnaire developed by the indicator variable of career development, competency, leadership style, organizational commitment and job satisfaction. Value score questionnaire using Likert scale of 1 to 5 continuum. Methods of data using multiple regression analysis. The results of hypothesis testing and career development competencies have a positive and significant impact on organizational commitment. Style of leadership does not have a positive and significant impact on organizational commitment. Career development, competency, leadership style and organizational commitment have a positive and significant impact on job satisfaction.

Keywords: *career development, competency, leadership style, organizational commitment, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan sangat tergantung dari keberadaan personil di dalamnya, baik pimpinan maupun pegawai biasa. Oleh karena itu betapapun canggihnya fasilitas yang dimiliki organisasi, tapi tidak diimbangi dengan kemampuan personilnya jelas tidak akan berhasil yang optimal. Dengan demikian keberadaan personil dalam suatu organisasi perlu mendapat perhatian yang sangat serius, termasuk dalam pengembangan karir, kompetensi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkan pimpinan organisasi sebagai wakil dari kehidupan organisasi secara keseluruhan.

Semua aspek yang berkaitan dengan pegawai, baik pengembangan karir, kompetensi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja termasuk gaya kepemimpinan yang ditampilkan pimpinan sebagai wakil perusahaan terjadi pula dalam organisasi di PT Primatexco Indonesia Batang. Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan tekstil yang memproduksi kain mori untuk bahan baku batik. Perusahaan ini terletak di Jalan

Jenderal Urip Sumoharjo, Desa Sambong, Kabupaten Batang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972 yang dilakukan setelah ada surat persetujuan dari Presiden Republik Indonesia dengan No. B.28/Pres/2/71 serta surat keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 155/M/SK/IV/71 tertanggal 2 April 1971. Perusahaan ini merupakan perusahaan dengan status *joint venture* atau kerjasama antar negara. Adapun visi dan misi yang diemban oleh perusahaan ini adalah: visi, yaitu: memproduksi tekstil bernilai tinggi untuk pasaran internasional dan menunjang pembangunan Indonesia, meningkatkan persahabatan yang harmonis bangsa Indonesia dan Jepang, sedangkan misinya adalah: memberikan kepuasan kepada pemegang saham, pelanggan dan pemerintah, memberikan kesejahteraan kepada pegawai dan memberikan manfaat kepada masyarakat lingkungan perusahaan.

Dengan adanya tujuan, visi dan misi yang sangat baik tersebut, maka komponen-komponen dalam pengembangan karir, kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja pegawai sudah seyogyanya mendapat perhatian dan penanganan secara serius, sehingga kelangsungan organisasi tetap terjaga sampai kapanpun sebagai tempat personil menggantungkan hidupnya kepada organisasi tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap komitmen organisasional.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Didefinisikan Kreitner & Kinicki (2005:231) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Belum As'ad (2005:222) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Handoko (2006:56) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan pegawai terhadap pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Malthis (2004:342) menyatakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Konsep baru tentang karir adalah *protean career* yaitu karir yang senantiasa berubah seiring berubahnya minat, kemampuan, nilai dan lingkungan kerja seseorang (Noe, 2003:378). Handoko (2008:123) mengemukakan bahwa karir adalah pekerjaan atau jabatan yang ditanggung atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Kompetensi Pegawai

Menurut Pakar (2005:21) bahwa kompetensi adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Menurut Spencer and Spencer mengemukakan kompetensi yaitu *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*. (sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Dharma, 2005:109). Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46 A Tahun 2003 tentang pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya profesional, efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan

Davis dan Newstrom (2005:195) bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2008:9393). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan Siagian (2008:43) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

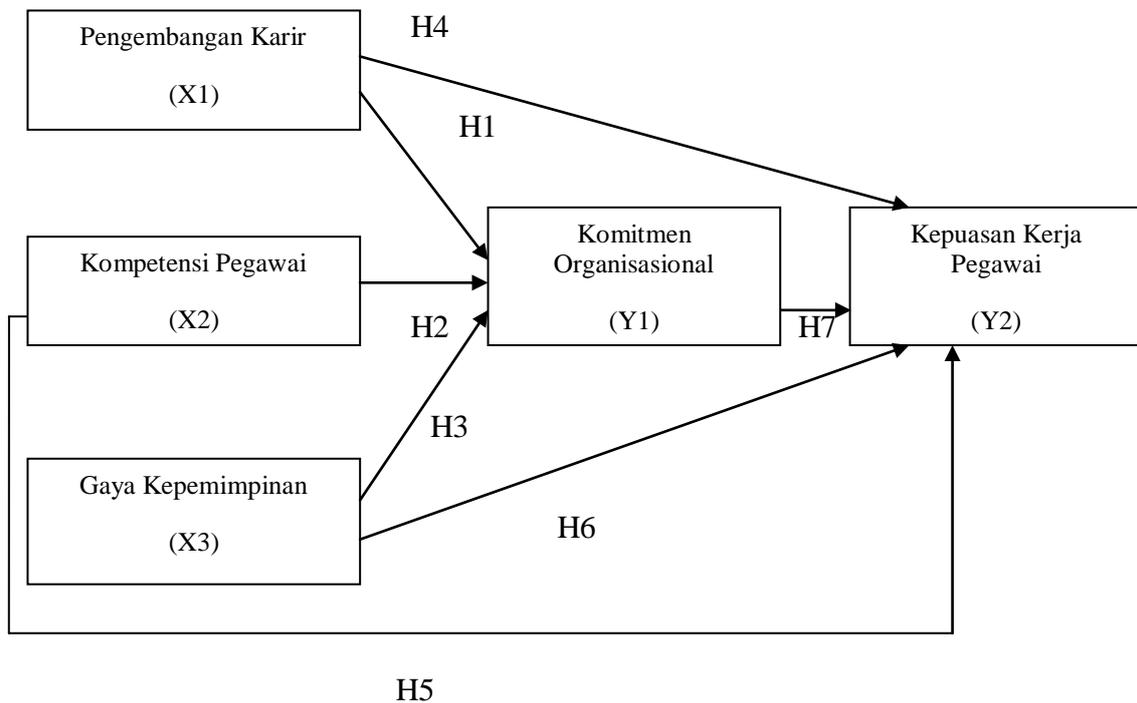
Komitmen Organisasional

Sunarto (2005:17) mengemukakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Kemudian secara khusus komitmen yang dikaitkan dengan kehidupan organisasional dikemukakan Robbin (2003:189) bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka dan tidak suka dari pegawai terhadap organisasi. Sedangkan menurut Mathis (Sopiah, 2008:198) mendefinisikan bahwa *organizational commitment is the degress to employes belive in and accept organizational goals an desire to remain with the organization* (komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas faktor-faktor atau variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai serta implikasinya terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Primatexco

Indonesia Batang diperlihatkan kerangka pemikiran penelitian secara teoritis sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel terdapat yang langsung dan tidak langsung (melalui moderasi komitmen organisasional), sehingga pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut perlu dianalisis untuk diketahui besarnya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian secara teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
4. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
5. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
7. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian populasi menurut Surya (2009:8) adalah sejumlah individu atau subjek yang terdapat dalam kelompok tertentu yang ditunjukkan dan dijadikan sebagai sumber data, yang berada dalam daerah yang jelas batasannya serta mempunyai pola-pola kualitas yang unik dan memiliki keseragaman ciri-ciri di dalamnya yang dapat diukur secara kualitatif untuk memperoleh suatu hasil penelitian.

Mengacu kepada pengertian yang telah dikemukakan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Primatexco Indonesia Batang sejumlah 1.458 orang yang tersebar pada unit *spinning, weaping, finishing, utility, umum, marketing* dan P & W.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, artinya sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria dalam penelitian ini adalah memiliki masa kerja minimal 3 (tiga) tahun dan pendidikan minimum SLTA atau yang sederajat. Jumlah pegawai yang memiliki kriteria ini adalah 610 orang. Ukuran sampel yang dihitung berdasarkan formulasi yang dikemukakan Sugiyono (2008:80) dengan rumus sebagai berikut.

$$S = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2 P(1-P)}$$

Keterangan:

S = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah anggota populasi

P = Proporsi Populasi $\geq 0,50$ (maksimal sampel yang mungkin)

d = Tingkat akurasi $\geq 0,05$

X^2 = Tabel Nilai chi-square sesuai tingkat kepercayaan $0,95 \geq 3,841$

Berdasarkan rumus tersebut, maka dari jumlah populasi sebanyak 610 dapat dihitung banyaknya unit sampel sebagai berikut :

$$S = \frac{3,841 \times 610 \times 0,5(1-0,5)}{0,05^2(610-1) + 3,841(1-0,5)} = \frac{585.7525}{3,4455} = 170$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 170 orang.

Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran adalah penetapan angka terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu (Stevens dalam Nazir, 2009). Dengan pengukuran dapat dihitung variabel yang satu terhadap variabel yang lain (Nasution, 2011). Pemberian skor menggunakan skala likert, dengan kisaran secara kontinues 1-5, dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data yang didapat berupa data berskala ordinal hasil rekapitulasi dari kuesioner tentang pengembangan karir, kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja pegawai yang disebar pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder, yakni data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, berupa sejarah organisasi, profil, data absensi.

HASIL DAN ANALISIS

Uji Validitas

Dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan yaitu analisis faktor, dinyatakan valid jika mempunyai KMO > 0,5 dan memiliki loading factor 0,40.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha (cronbach's), apabila pengujian tersebut menunjukkan alpha > 0,7 maka item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Cronbach's Alpha > 0,7	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,844	0,844 > 0,7	Reliabel
2.	Kompetensi	0,893	0,893 > 0,7	Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan	0,901	0,901 > 0,7	Reliabel
4.	Komitmen Organisasional	0,855	0,855 > 0,7	Reliabel
5.	Kepuasan Kerja	0,905	0,995 > 0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Hasil Analisis Regresi Model 1

Variable Entered Romeved^b

Model	Variabel Entered	Variabel Removed	Method
1	GyKepmpn, KomptnsiPegw, PENGBGN ^a		Enter

- a. All requested variables entered
- b. Dependent Variabel: KomitOrg

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.477	3.709

a. Predictors: (Constant), GyKmpn, KomptnsiPegw, PENGGBN

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2037.932	3	679.311	49.380	.000 ^a
Residual	2146.068	156	13.757		
Total	4184.000	159			

a. Predictors: (Constant), GyKmpn, KomptnsiPegw, PENGGBN

b. Dependent Variable: KomitOrg

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.447	3.587	.682	.682	.496
PENGGBN	.310	.057	5.476	5.476	.000
KomptnsiPegw	.342	.064	5.365	5.365	.000
GyKepmpn	.003	.075	.03	.034	.973

a. Dependent Variable: KomitOrg

Hasil Analisis Regresi Model II

Variables Entered/Removed^b

Model	Variabel Entered	Variabel Removed	Method
1	KomitOrg, GyKmpn, KomptnsiPegw, PENGGBN ^a		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: PuasKerjPgw

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.677	4.411

a. Predictors: (Constant), KomitOrg, GyKepmpn, KomptnsiPegw, PENGGBN

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6546.691	4	1636.673	84.127	.000 ^a
Residual	3015.502	155	19.455		
Total	9562.194	159			

a. Predictors: (Constant), KomitOrg, GyKepmpn, KomptnsiPegw, PENGGBN

b. Dependent Variable: PuasKerjaPgw

Coefficients^a

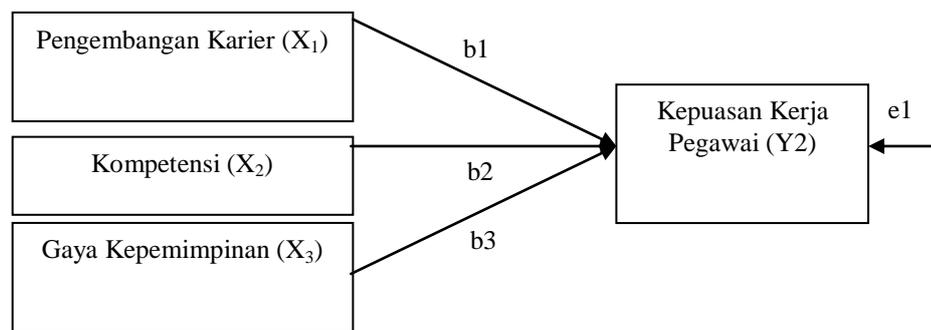
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.986	4.272		1.167	.245
PENGBGN	.200	.073	.172	2.721	.007
KomptnsiPegw	.470	.083	.357	5.697	.000
GyKepmpn	.433	.089	.283	4.872	.000
KomitOrg	.298	.095	.197	3.128	.002

a. Dependent Variable: PuasKerjaPgw

Uji Mediasi (Path Analysis)

Untuk mengetahui variabel intervening yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan uji interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Adapun pengujian mediasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis Jalur 1



Gambar 2. Analisis Jalur 1

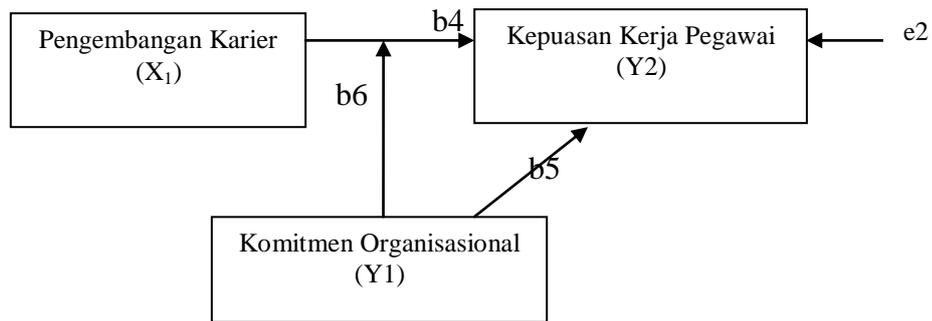
Persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y2 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e1 \quad (1)$$

Keterangan:

Variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh langsung terhadap $Y2$. Hasil pengaruh ditunjukkan nilai b_1 , b_2 dan b_3 . b_1 artinya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap $Y2$. b_2 artinya pengaruh langsung X_2 terhadap $Y2$ dan b_3 artinya pengaruh langsung X_3 terhadap $Y2$.

Analisis Jalur 2



Gambar 3. Analisis Jalur 2

Persamaan dari gambar tersebut adalah:

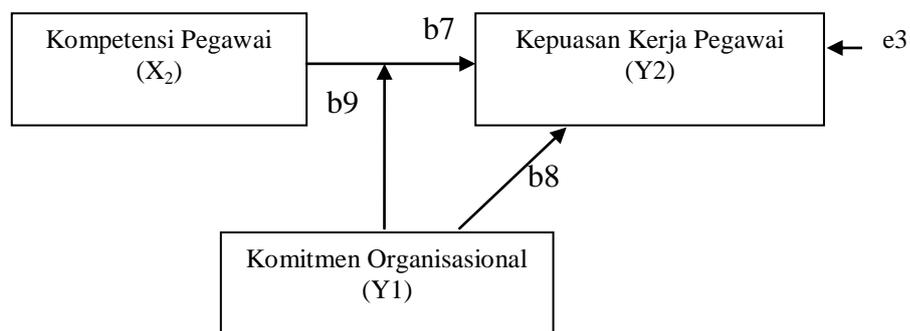
$$Y_2 = a_2 + b_4X_1 + b_5Y_1 + b_6X_1*Y_1 + e_2 \quad (2)$$

Keterangan:

Variabel perkalian antara X₁ dan X₄ merupakan variabel moderating oleh karena menggambarkan pengaruh mediasi variabel Y₁ terhadap hubungan X₁ dan Y₂. Sedangkan variabel X₁ dan Y₁ merupakan pengaruh langsung dari variabel X₁ dan Y₁ terhadap Y₂.

Jika nilai nilai koefisien regresi b₆ signifikan dengan taraf signifikansi α=5% (0,05), maka pengaruh pengembangan karier (X₁) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y₂) dimediasi komitmen organisasional (Y₁), sehingga variabel kepuasan kerja merupakan variabel moderating. Begitu pula sebaliknya jika koefisien regresi b₆ tidak signifikan dengan taraf signifikansi α=5% (0,05), maka pengaruh pengembangan karier (X₁) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y₂) tidak dapat dimediasi oleh komitmen organisasional (Y₁). Dengan kata lain variabel komitmen organisasional bukan sebagai variabel mediasi dari pengaruh pengembangan karier (X₁) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y₂).

Analisis Jalur 3



Gambar 4. Analisis Jalur 3

Persamaan dari gambar tersebut adalah:

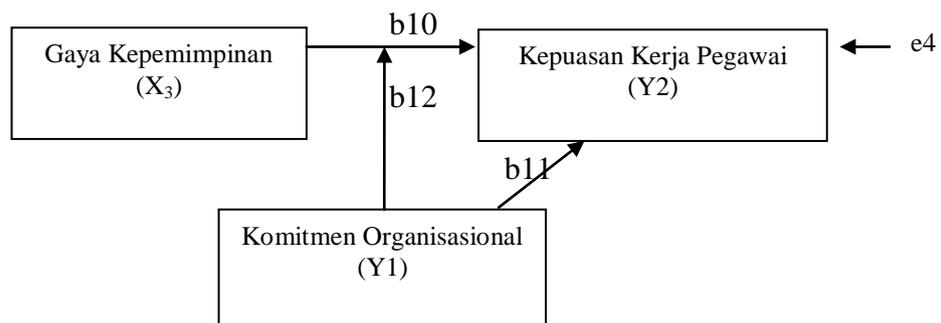
$$Y_2 = a_3 + b_7X_2 + b_8Y_1 + b_9X_2*Y_1 + e_3 \quad (3)$$

Keterangan:

Variabel perkalian antara X_2 dan Y_1 merupakan variabel mediasi oleh karena menggambarkan pengaruh mediasi variabel Y_1 terhadap hubungan X_2 dan Y_2 . Sedangkan variabel X_2 dan Y_1 merupakan pengaruh langsung dari variabel X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 .

Jika nilai koefisien regresi b_9 signifikan dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05), maka pengaruh kompetensi pegawai (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_2) dimediasi komitmen organisasional (Y_1). Dengan kata lain variabel komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh kompetensi pegawai (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_2). Begitu pula sebaliknya jika koefisien regresi b_9 tidak signifikan dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05), maka kompetensi pegawai (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_2) tidak dapat dimediasi komitmen organisasional (Y_1). Dengan kata lain variabel komitmen organisasional bukan sebagai variabel mediasi dari pengaruh kompetensi pegawai (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_2).

Analisis Jalur 4



Gambar 5. Analisis Jalur 4

Persamaan dari gambar tersebut adalah:

$$Y_2 = a_4 + b_{10}X_3 + b_{11}Y_1 + b_{12}X_3*Y_1 + e_4 \quad (4)$$

Keterangan:

Variabel perkalian antara X_3 dan Y_1 merupakan variabel mediasi oleh karena menggambarkan pengaruh mediasi variabel Y_1 terhadap hubungan X_3 dan Y_2 . Sedangkan variabel X_3 dan Y_1 merupakan pengaruh langsung dari variabel X_3 dan Y_1 terhadap Y_2 .

Jika nilai koefisien regresi b_{12} signifikan dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05), maka pengaruh gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_2) dimediasi komitmen organisasional (Y_1). Dengan kata lain variabel komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_2). Begitu pula sebaliknya jika koefisien regresi b_{12} tidak signifikan dengan taraf signifikansi $\alpha=5\%$ (0,05), maka gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_2) tidak dapat dimediasi komitmen organisasional

(Y1). Dengan kata lain variabel komitmen organisasional bukan sebagai variabel mediasi dari pengaruh gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y2).

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Dari analisa data menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG adalah positif dengan nilai betha standardized coefficient sebesar 0,403 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mempunyai makna bahwa peningkatan Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisaional

Dari analisa data menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional pada PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG adalah positif dengan nilai betha standardized coefficient sebesar 0,393 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mempunyai makna bahwa peningkatan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional

Dari analisa data menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG adalah dengan nilai betha standardized coefficient sebesar -0,003 dan tingkat signifikansi 0,973. Hal ini mempunyai makna bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisa data menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG adalah positif dengan nilai betha standardized coefficient sebesar 0,172 dan tingkat signifikansi 0,007. Hal ini mempunyai makna bahwa peningkatan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisa data menunjukkan bahwa nilai betha standardized coefficient sebesar 0,357 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisa data menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG adalah positif dengan nilai betha standardized coefficient sebesar 0,283 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mempunyai makna bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Dari analisa data menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT PRIMATEXCO INDONESIA BATANG adalah

positif dengan nilai betha standardized coefficient sebesar 0,197 dan tingkat signifikansi 0,002. Hal ini mempunyai makna bahwa peningkatan Komitmen Organisaional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk kasus-kasus di luar variabel penelitian ini karena penelitian terbatas pada variabel Pengembangan karir, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.
2. Populasi penelitian diambil dari lokasi yang terbatas, sehingga para pihak yang berkenan menggunakan hasil penelitian ini harus mengedepankan sikap kehati-hatian karena dimungkinkan terjadi ketidaksesuaian dengan hasil penelitian serupa di tempat lain.
3. Variabel-variabel penelitian yang peneliti ambil hanya sebagian kecil dari keseluruhan variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, adapun variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Pengembangan Karir, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional. Di luar variabel bebas yang disebutkan masih banyak variabel lain yang memiliki pengaruh tertentu terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. (2005). *Strategi penelitian pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Al-Rasjid. (2005). *Analisis jalur (path analysis)*. Bandung: LP3E Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran.
- As'ad. (2005). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Badan Kepegawaian Negeri. (2004). *Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46 A Tahun 2003 tentang Kompetensi Pegawai*. Jakarta: LAN RI.
- Baron dan Greenberg. (2009). *Job satisfaction in organization*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Bernardin. (2003). *Human resources management: An experiential approach, 3rd edition*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Danuri. (2007). *Konsepsi kepuasan kerja pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2005). *Performance of organization*.
- Dharma. (2005). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dubrin. (2009). *Manajemen kepegawaian*. Yogyakarta: Liberty.
- Effendi. (2007). *Teori-teori gaya kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia.
- Faloppo. (2008). *Kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Fitri. (2007). *Pengantar penelitian ekonomi sosial*. Semarang: University Press.
- Flippo. (2007). *Gaya kepemimpinan modern*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2002). *Fundamentals of management*. BPI IRWIN: Homewood, Illinois.
- Handoko, & Reksahadiprodjo. (2007). *Manajemen kepemimpinan organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.

- Hart. (2009). *Competency in organization*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan. (2000). *Statistik inferensial lanjut: Analisis regresi dan analisis jalur*. Malang: IKIP Malang.
- Hendra. (2006). *Teori pembentukan komitmen organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Irianto. (2006). *Teori karir dalam organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Jerris. (2004). *Gaya kepemimpinan dalam organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kerlinger. (2006). *Foundations of behavioral research (third-edition)*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kreitner, & Kinicki. (2005). *Job satisfaction*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Kurniawan. (2008). *Pengaruh komitmen organisasional sebagai faktor pemoderasi terhadap kepuasan kerja pegawai*. Tesis.
- Locke, & Luthans. (2007). *Organizational behavior in organizational*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Luthans. (2006). *Organizational behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Malthis. (2004). *Human resources management, 10th edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjan. (2010). *Studi mengenai gaya kepemimpinan dalam menunjang peningkatan kepuasan kerja pegawai*. Tesis.
- Martanegara. (2003). *Kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas*.
- Masfuad. (2010). *Kompetensi dan gaya kepemimpinan*.
- Moekijat. (2005). *Perencanaan dan pengembangan karier pegawai*. Bandung: Remaja Karya.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional: dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naenggolan. (2004). *Pengembangan karir pegawai*. Jakarta: Gunung Agung.
- Noe. (2003). *Human resources management: Gaining a competitive advantage, 4th edition*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Notoatmodjo. (2003). *Membangun kualitas pendidikan nasional*. Jakarta: Gramedia.
- Nusanti, E.T. (2010). *Analisis pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai*. Tesis.
- Pakar. (2005). *Manajemen kinerja pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Prasetyo. (2006). *Manajemen kinerja dalam perusahaan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prihadi. (2004). *Assesment centre*. Jakarta: Gramedia.
- Rahmadi. (2010). *Manajemen karir dan kepegawaian*. Jakarta: Depdiknas.
- Rivai. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin. (2003). *Teori organisasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, & Coulter. (2002). *Perilaku organisasi: Konsep kontroversi dan aplikasi*. Alih Bahasa oleh Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rosita. (2008). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai*. Tesis.
- Siagian. (2008). *Organisasi, kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. STIE YPKN.
- Singarimbun. (2009). *Metode penelitian sosial*. Jakarta: Depdiknas.
- Sopiah. (2008). *Membangun komitmen organisasi*.

- Sudibyo. (2009). *Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai*. Tesis.
- Sugiyono. (2008). *Statistik untuk penelitian dan aplikasinya dengan SPSS 10.00 for windows*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto. (2007). *Gaya-gaya kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sumadi. (2007). *Teori motivasi*.
- Sunarto. (2005). *Komitmen organisasi pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supadimi. (2011). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai*. Tesis.
- Supardi. (2009). *Membangun komitmen organisasional bagi pegawai organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Surya. (2009). *Penelitian dalam bidang sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai dengan moderasi budaya perusahaan*. Tesis.
- Sutisna. (2008). *Administrasi pendidikan: dasar teoritis untuk praktek profesional*. Bandung: Angkasa.
- Suwondo. (2009). *Hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai*. Tesis.
- Talim. (2008). *Faktor-faktor penentu kompetensi pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Thoha. (2008). *Manajemen kepemimpinan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tiffin. (2004). *Kepuasan kerja pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Wahjosumidjo. (2004). *Kepemimpinan kepala sekolah (Tinjauan teoritis dan permasalahannya)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Sulita.