

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PERBATASAN KEPULAUAN SANGIHE

Oleh:
Ricky Tilaar¹
Peggy Adeline Mekel²
Rita N. Tarore³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi
email : ¹rickytilaar@gmail.com
²peggyadeline@yahoo.com
³rita.taroreh@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan dampak dari usaha sumber daya manusia. Komitmen organisasi yang tepat, dan didukung dengan pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia mampu memberikan tingkat kepuasan kerja yang baik bagi suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Metode penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) dengan tehnik analisis data regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sama yaitu 56 responden. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, pengembangan karir, dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya komitmen organisasi yang didukung peran pimpinan Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe lebih di perkuat agar pegawai memiliki tingkat kesadaran tinggi untuk mencapai potensi dan kinerja kerja lebih baik. Pegawai Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe juga perlu meningkatkan kesadaran dalam menaati dan mematuhi setiap peraturan yang ada.

Kata kunci: rasio likuiditas, jumlah kredit, profitabilitas

ABSTRACT

Human resources contribute significantly to the achievement of organizational goals. High job satisfaction is the impact of human resource business. Appropriate organizational commitment, and is supported by a career development and empowerment of human resources capable of providing a good level of job satisfaction for an organization. The purpose this study is to investigate the influence of organizational commitment, career development and empowerment on job satisfaction of the Office of Border Management Agency Sangihe Islands. Associative research methods to approach field research (field research) with data analysis techniques multiple regression and the classical assumption. Population and samples in this study at the 56 respondents. The results of this study concluded that organizational commitment, career development, and empowerment simultaneously and partial effect on job satisfaction. Organizational commitment should be supported leadership role Sangihe Border Management Agency is strengthened so that employees have a high level of awareness and the potential to achieve better work performance. Employees of the Office of Border Management Agency Sangihe also need to raise awareness within obey and comply with the existing rules.

Keywords: liquidity ratio, total loans, profitability

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan Ekonomi bangsa Indonesia tidak terlepas dari pembangunan regional secara keseluruhan, untuk itu pembangunan regional perlu mensinergiskan sektor pertanian, perkebunan, sektor kelautan dan pariwisata hingga industri yang dimiliki, didayagunakan dan dikembangkan dengan memperhatikan potensi sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya lainnya yang dimiliki. Kabupaten Kepulauan Sangehe merupakan salah satu daerah perbatasan Indonesia dengan Filipina. Peningkatan dan pelestarian sumber daya alam maupun sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mempertahankan milik bangsa Indonesia. Kabupaten Kepulauan Sangehe memiliki kekayaan alam yang berdampak terhadap ekonomi daerah, namun sorotan yang masih muncul adalah kurangnya sumber daya manusia yang mampu mengelolanya dengan tepat dan benar. Sumber daya manusia yang andal dan professional dibutuhkan untuk mendukung kegiatan dalam pelayanan di Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangehe.

Tuntutan persaingan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja serta karir karyawan dalam suatu organisasi. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan dengan menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai, serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas atau perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana. Karyawan merupakan aset organisasi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun peralatan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkannya. Apabila sumber daya diperhatikan secara tepat dan menggunakannya dengan tepat, sudah tentu organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat.

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi dinilai dari seberapa baik kinerja karyawan dalam organisasi. Hal-hal yang dapat membantu mengukur kepuasan kerja adalah komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan sumber daya manusia. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan (Luthans, 2006:78). Komitmen organisasi di mulai dari bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi rasa kepedulian pegawainya terhadap organisasi dengan sikap pemimpin yang benar. Hal lain yang memicu komitmen karyawan terhadap organisasi adalah dari seberapa besar perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan kompensasi yang diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap komitmen pegawai.

Pengembangan karir merupakan sebuah sistem yang diatur, diformalkan dan merupakan sebuah usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan di antara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi. Penetapan sumber daya manusia yang tepat dengan bidang dan pendidikan yang dia miliki mampu meningkatkan kepuasan kerja karena hal ini memicu motivasi bekerja lebih baik dalam bidang yang diminati. Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang, tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan juga faktor yang memberi dampak terhadap kepuasan kerja dalam organisasi.

Tujuan

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Komitmen organisasi, pengembangan karir, pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe
2. Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe
3. Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe
4. Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Panggabean (2002:15) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Filippo (1994:5) mengemukakan bahwa, *Personal manajemen is planning, organizing, directing and controlling of the procuremet, development, compensation, integration, maintainance and saparation and human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.* Artinya manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat terwujud. Disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang dilakukan beberapa orang sesuai keahliannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen Organisasional

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi Soekidjan (2009:43). Mathis dan Jackson (2004:65) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan individu yang berupaya, berkarya dan memiliki hasrat kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Pengembangan Karir

Ambar (2009:227) menyatakan, pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Rivai (2003:291) mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan sebuah sistem dan usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan diantara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi.

Pemberdayaan

Paul, dkk (2000:475) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Artinya, pemberdayaan karyawan dilakukan atasan terhadap bawahan termasuk dalam hirarki level manajemen misalnya antara *top manager* dengan *middle manager* dan *lower manager*. Spreitzer and Nason (1997:699) mendefinisikan, pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah :

1. *Meaning* (keberartian)
Meaning atau *purpose* adalah kesesuaian antara kebutuhan peran pekerjaan seseorang dengan perilaku, keyakinan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

2. *Competence* (kompetensi)
Competence merupakan keyakinan seseorang bahwa orang tersebut memiliki ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.
3. *Self-determination* (determinasi diri)
Self-Determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai otonomi dan kontrol tentang bagaimana seseorang mengerjakan pekerjaan mereka sendiri, atau dengan kata lain *self-determination* adalah perasaan seseorang yang memiliki peluang untuk menggunakan inisiatif dan mengatur tingkah laku dalam mengerjakan pekerjaan.
4. *Impact* (pengaruh)
Impact dalam istilah lain dapat diartikan *locus of control*. Individu yang mempunyai *locus of control internal*, biasanya memiliki harapan *impact* yang lebih besar terhadap tugas-tugas tertentu.

Disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan upaya seorang pemimpin dalam mengorganisir kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia dengan meningkatkan standar pendidikan dan rasa tanggung jawab bawahan terhadap tugas yang dipercayakan.

Kepuasan Kerja

Robbins (2003:30) menyatakan, kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Supranto (2002:5) menyatakan bahwa, kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk sikap seorang individu dalam suatu organisasi. 5 dimensi yang mendasari kepuasan kerja adalah:

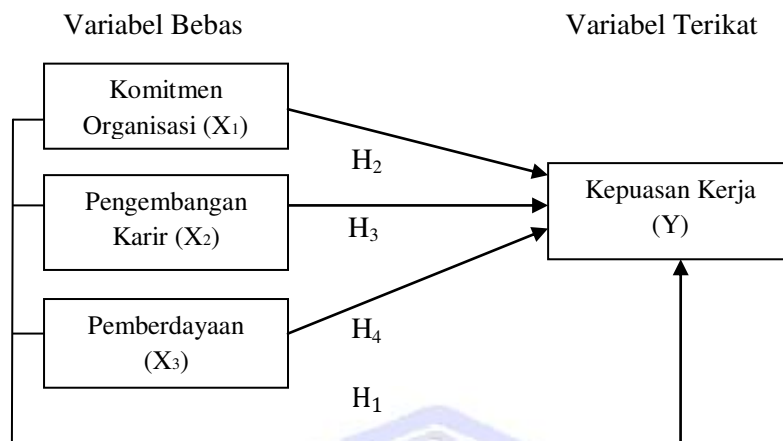
1. Pengakuan atau penghargaan;
2. Kompensasi;
3. Pekerjaan yang secara mental menantang;
4. Kondisi kerja yang mendukung; dan
5. Rekan kerja yang mendukung.

Disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditujukan seseorang atas pencapaian terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kajian Empiris

Lodjo (2010) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN Wilayah Sulutenggo Manado. Tujuan penelitian adalah menganalisis baik secara simultan dan parsial pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian deskriptif dengan jumlah responden 127 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja. Kristianto, dkk (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial adanya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Harlie (2010) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalung di Tanjung Kalimantan Selatan. Metode penelitian survey dan data dikumpulkan melalui kuisioner kepada 112 PNS di Kantor Bupati Tabalung. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalung. Variabel didisiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Komitmen organisasi, pengembangan karir, dan pemberdayaan diduga *berpengaruh* terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe
- H₂ : Komitmen organisasi diduga *berpengaruh* terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe
- H₃ : Pengembangan karir diduga *berpengaruh* terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe
- H₄ : Pemberdayaan diduga *berpengaruh* terhadap kepuasan kerja pada kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), untuk menguji korelasi antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan penelitian yang minimal. Objek penelitian adalah materi kajian analisis untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Kepulauan Sangihe. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian *expost facto*, yaitu survei yang dilakukan untuk tujuan eksplanasi (untuk menjelaskan hubungan antar variabel) dan juga menggunakan semangat penelitian eksperimental dengan berdasar pada data yang sudah ada.

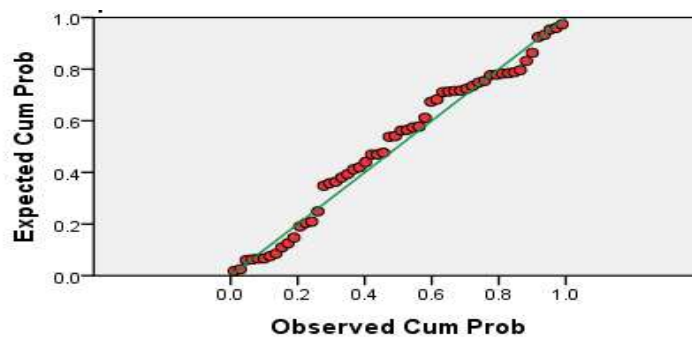
Penelitian dilakukan di Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang yang juga dijadikan sampel penelitian, karena menurut Sugiyono (2010:67) jika populasinya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrument, serta uji asumsi klasik. Uji validitas atau derajat dilakukan untuk mengukur sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikoleniaritas, gejala heteroskedastisitas, dan gejala autokorelasi. Metode analisis linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas menggunakan gambar Normal P-P Plot digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal. jika titik-titik pada grafik mendekati atau berada disekitar sumbu diagonalnya maka asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Olahan data 2014

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi, maka disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
(Constant)	17.288	6.339		2.727	.009			
Komitmen Organisasi	.345	.183	.323	1.900	.042	.945	1.058	
Pengembangan Karir	.346	.181	.262	1.913	.041	.930	1.075	
Pemberdayaan	.401	.212	.396	1.888	.044	-.059	.896	1.116

Sumber: Olahan data 2014

Uji multikoleniaritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dan variabel terikat. Pendeteksian dilakukan dengan melihat tidak terjadi multikoleniaritas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 yang berarti. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel komitmen organisasi adalah 0,945; pengembangan karir adalah 0,930; dan pemberdayaan adalah 0,896; dimana ketiga nilai tolerance ini > 0,10. Nilai VIF pada variabel komitmen organisasi adalah 1,058; pengembangan karir 1,075; dan pemberdayaan 1,116; dimana ketiga nilai VIF masing-masing variabel < 10. Artinya tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel bebas dalam persamaan regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Statistic Deskriptif Penelitian**

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	20.05	2.786	56
Komitmen Organisasi	20.23	2.071	56
Pengembangan Karir	25.88	2.115	56
Pemberdayaan	19.52	1.839	56

Sumber: Olahan data 2014

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian yaitu sejumlah 56 responden antara 19,52 - 25,88, dengan standar deviasi sebesar 1,839 - 2,786.

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model		Pemberdayaan	Komitmen Organisasi	Pengembangan Karir
Correlations	Pemberdayaan	1.000	-.225	-.256
	Komitmen Organisasi	-.225	1.000	.122
	Pengembangan Karir	-.256	.122	1.000
Covariances	Pemberdayaan	.045	-.009	-.010
	Komitmen Organisasi	-.009	.033	.004
	Pengembangan Karir	-.010	.004	.033

Sumber: Olahan data 2014

Tabel 5. Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.538	3	12.846	3.720	.044 ^a
Residual	388.302	52	7.467		
Total	426.839	55			

Sumber: Olahan data 2014

Tabel 4 menunjukkan bahwa model penelitian yaitu pengaruh variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, pengembangan karir serta pemberdayaan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja adalah menunjukkan hubungan yang lemah yaitu sebesar 0,300. Tabel 5 menjelaskan bahwa pengaruh dari komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan yaitu: 0,044 atau lebih kecil dari kurang dari $\alpha = 0,050$ ($< 5\%$), dengan nilai F adalah sebesar 3,720, sedangkan nilai $df = n - 1 - k$, atau $56 - 1 - 3 = 52$. Tabel 4 menunjukkan koefisien regresi berganda untuk komitmen organisasi adalah 0,345, pengembangan karir sebesar 0,346, dan pemberdayaan sebesar 0,40. Tingkat signifikansi adalah kurang dari $\alpha = 0,050$ ($< 5\%$) atau kurang dari 5%, dimana ketiga variabel independen berdasarkan Tabel 3 memenuhi yaitu komitmen organisasi sebesar 0,042 (4,2%: $< 5\%$), pengembangan karir sebesar 0,041 (4,1%: $< 5\%$), dan pemberdayaan sebesar 0,044 (4,4%: $< 5\%$) berarti seluruh variabel dalam penelitian memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Model regresi berganda dari penelitian ini yaitu : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = 17,288 + 0,345X_1 + 0,346X_2 + 0,401X_3$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut :

1. Y = kepuasan kerja; X_1 = komitmen organisasi; X_2 = pengembangan karir; X_3 = pemberdayaan
2. Nilai a konstanta sebesar 17,288 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X_1 , X_2 , serta X_3 , tidak ada atau nol, maka kepuasan kerja adalah sebesar 17,288.
3. Koefisien regresi X_1 (komitmen organisasi) sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari komitmen organisasi, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,345 atau sebesar 34,5%.
4. Koefisien regresi X_2 (pengembangan karir) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari pengembangan karir, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,346 atau sebesar 34,6%.
5. Koefisien regresi X_3 (pemberdayaan) sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari pemberdayaan, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,401 atau sebesar 40,1%.
6. Nilai R adalah sebesar 0,300, dan nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,090. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu komitmen organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan pemberdayaan (X_3) adalah sebesar 0,300 atau 30% untuk nilai R , dan 0,090 atau 9% untuk nilai R^2 . Sedangkan sisanya (untuk nilai R : $100\% - 30\% = 70\%$; nilai R^2 : $100\% - 9\% = 91\%$) yaitu sebesar 70% untuk nilai R , dan 91% untuk nilai R^2 , dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

Pembahasan

Komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Pemberdayaan dapat dijadikan model untuk memprediksi Kepuasan Kerja, khusus Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Kepulauan Sangihe, dimana Pemerintah atau pihak pimpinan di Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Kepulauan Sangihe bisa memperhatikan kenyamanan serta fasilitas penunjang sehingga pegawai merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan masyarakat juga abdi negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lodjo (2013) meskipun memiliki perbedaan variabel. Hasil penelitiannya diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Harlie (2010), dimana komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Komitmen organisasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan yang mampu memberdayakan karyawan lewat sumber daya manusia di dalam perusahaannya akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harlie (2010), dimana Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pengembangan karir merupakan proses perkembangan karyawan melalui pengalaman kerja dan jabatan yang berbeda pada suatu organisasi. Dalam hal ini Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Kepulauan Sangihe, telah melalui pengalaman-pengalaman kerja serta telah melalui jabatan-jabatan tertentu yang telah dirancang oleh pimpinan agar para karyawan tersebut bisa memiliki pengetahuan, keterampilan serta pengalaman yang mencukupi agar mereka bisa sukses dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Pemberdayaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lodjo (2013), dimana pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Budaya disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi pemerintah. Kesimpulannya hipotesis 1,2,3, dan 4 dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Komitmen organisasi yang baik, pengembangan karir dan pemberdayaan sumber daya manusia yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja suatu organisasi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Tujuan organisasi bisa tercapai ketika organisasi memiliki komitmen organisasi yang mampu mendorong dan menggerakkan bawahan dalam menyelesaikan tugas.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
4. Pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Pemberdayaan kompetensi yang tepat bagi karyawan juga akan menunjang keberhasilan organisasi.

Saran

Saran yang dapat disampaikan pada Kepala Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe untuk dapat memberikan pengarahan berkelanjutan kepada para pegawai agar lebih memiliki komitmen organisasi yang kuat khususnya yang berasal dari internal karyawan, sehingga pegawai dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mengembangkan karir ke tingkat yang lebih tinggi. Peningkatan terhadap semangat kerja dari pimpinan dan pegawai, sehingga pegawai dapat diberdayakan sesuai dengan kompetensi mereka dalam pekerjaan pada organisasi yaitu tingkat kesadaran dan kesiapan para pegawai untuk mengikuti dan mentaati peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Filippo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan akuntansi*, STIA (Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi) Tabalong Kalimantan. <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fjurnalstiei.kayutangi.ac.id%2Fdownload.php%3Ffile%3D5.PENGARUH%2BDISCIPLIN%2BKERJA%2C%2BMOTIVASI%2BDAN%2BPENGEMBANGAN%2BKARIER%2BTERHADAP%2BKINERJA%2BPEGAWAI%2BNEGERI%2BSIPIL%2BPADA%2BPEMERINTAH%2BKABUPATEN%2BTABALONG%2BDI%2BTANJUNG.pdf&ei=FqkTVJ.EBILX8gXPsoK4Cw&usq=AFQjCNGrMUXT6dNkdZvA7vJyMHS5PFJftQ&sig2=qTMFft8ff35hIF5gm4FmnQ&bvm=bv.75097201.d.dGc>. Diakses 12 Februari. Hal. 7.
- Lodjo, Fernando Stevanus. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174, Vol.1 No. 3 Juni 2013, Hal. 747-755. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2Fdownload%2F1882%2F1491&ei=3dUSVLKSO4j78QWRiCAAQ&usq=AFQjCNGoP1Pc7-RK_4vITRvBHEfZ1ff-qw&sig2=tR5lzUAUuTWFPB2o5kOKyw, diakses 13 Februari 2014. Hal. 1.
- Mathis dan Jackson. 2004. *Human Resource Management* (10th ed). Manson, Thomason South-Western, Ohio.

- Kristianto, Ria Imelda., Abdi, Rut D. S. T., dan Nugroho, Agustinus. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Kapasari di Surabaya. *Jurnal. Manajemen Perhotelan*, Universitas Kristen Petra, Surabaya. http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCYQFjAB&url=http%3A%2F%2Fstudentjournal.petra.ac.id%2Findex.php%2Fmanajemen-perhotelan%2Farticle%2Fview%2F211%2F155&ei=cKcTVOmyGcf18QXjjYKwBw&usq=AFQjCNFZkb5nqkcQlb3gIBbOk49cLfeSIA&sig2=v1pKqT68P_8XFlq17sqr2Q&bvm=bv.75097201,d.dGc. Diakses 12 Februari 2014. Hal. 13.
- Luthnas. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan). Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Paul R.J, B.P Niehoff, W.H Turnley. 2000. Empowerment, expectations, and the psychological contract-managing the dilemmas and gaining the advantages. *Journal of Social-Economics*. 3633754. Vol. 29. (<http://www.sciencedirect.com/science/journal/10535357/29/5>) diakses 23 Januari 2014. Pp. 471-485.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi* (10th ed), New Jersey.
- Spreitzer G.M, M.A Kizilos, and S.W Nason. 1997. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*. 0149-2063. 23 (5). <http://www.econbiz.de/record/a-dimensional-analysis-of-the-relationship-between-psychological-empowerment-and-effectiveness-satisfaction-and-strain-speitzer-gretchen/10006996409>. diakses 01 September 2013. Hal. 679-704.
- Supranto, J. 1990. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.