

PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI KERJADAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TVRI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND CAREER DEVELOPMENT OF JOB SATISFACTION IN TVRI NORTH SULAWESI

Oleh:

Rivo Manoppo¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: 1manopporivo@yahoo.com

Abstrak: Kinerja karyawan meningkat karena salah satu faktornya yaitu adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah meningkatnya motivasi dan disiplin kerja sehingga dengan seiringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Tujuan penelitian untuk menganalisa apakah Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Populasi Penelitian seluruh karyawan TVRI Sulawesi Utara sebanyak 121 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 93. Jenis penelitian yang digunakan penelitian asosiatif dengan teknik analisa data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan. Pimpinan TVRI Sulawesi Utara sebaiknya secara terus menerus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk itu pihak TVRI Sulut perlu fokus pada peningkatan disiplin dan peningkatan motivasi kerja karyawannya.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja

Abstract: Employee performance increases as one factor which is owned by the job satisfaction of employees. Factors that affect job satisfaction is increased motivation and discipline so that the employees are motivated to do a good job research purpose to analyze whether the work discipline, motivation and career development effect on job satisfaction. The entire study population employees in TVRI North Sulawesi as many 121 employee with a total sample of 93. The type of research is associative research with analysis technique using multiple regression. The results showed work discipline, motivation and career development simultaneously have a positive and significant impact on job satisfaction of employee TVRI North Sulawesi. Work discipline and work motivation partially positive and significant impact on employee Job Satisfaction, career development whereas no significant effect. TVRI North Sulawesi leaders must continually improve employee job satisfaction because job satisfaction is an important factor in human resources management strategy to improve employee performance. To that and the TVRI North Sulawesi need to focus on improving work discipline and increase employee work motivation.

Keywords: work discipline, work motivation, career development, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Oleh karena itu berbagai perusahaan meningkatkan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan meningkat karena salah satu faktornya yaitu kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya terpenuhi oleh perusahaan. Karena dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan adalah adanya kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Selain itu, pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Ini merupakan rangsangan bagi manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan minimal kebutuhan pokoknya, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Dalam dunia pekerjaan, unsur yang paling dibutuhkan adalah pembentukan karakteristik pegawai karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidup karyawan merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya. Jika program yang tertanam tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran universal, maka perilakunya berjalan selaras dengan hukum alam. TVRI Sulawesi Utara adalah perusahaan televisi satu-satunya milik pemerintah. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan televisi yang lain, TVRI Sulawesi Utara harus dapat menjunjung tinggi disiplin kerja, Motivasi kerja dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan itu dapat memberikan dampak yang baik pada perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain, serta bisa mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan karir secara bersama terhadap Kepuasan Kerja
2. Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja
3. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
4. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004; 444). Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang merupakan seseorang berbuat sesuatu (Nawawi, 2006: 327). Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Toha, 2012: 255). As'ad (2003: 45) menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau tenaga tersebut merupakan driving force yang mendorong manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Pengembangan Karir

Martoyo (2000:78), mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Jadi pengembangan karir dipandang sebagai peningkatan status seseorang dalam organisasi mulai dari jenjang rendah sampai jenjang yang lebih tinggi didasarkan oleh prosedur jalur karir. Mangkuprawira (2002:78), mengemukakan pendapat bahwa pengembangan karir meliputi perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karir seseorang. Menurut pendapat ini untuk mencapai suatu tujuan karir tertentu dibutuhkan perbaikan-perbaikan yang sifatnya individual/personal yakni mengarah pada para karyawan.

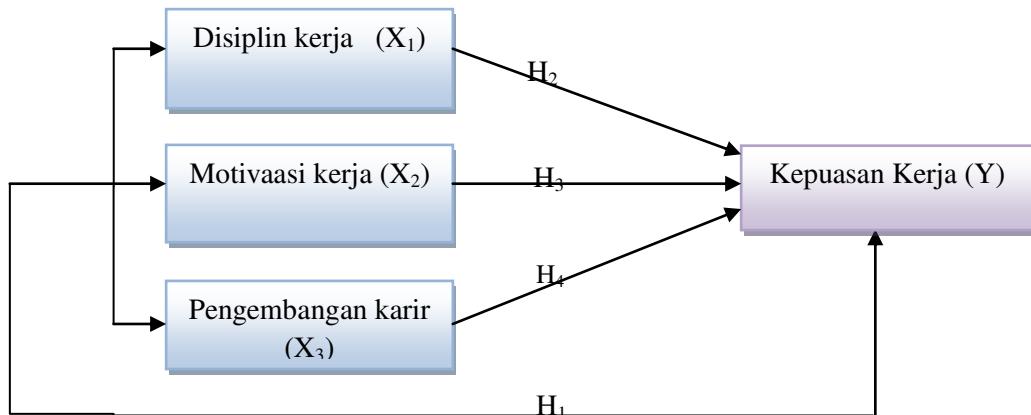
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010 :501). Luthans (2005:65), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam deportemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka, mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, mereka merasa puas. Dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah perasaan puas akan lingkungan kerja dan pekerjaan yang mereka terima.

Penelitian Terdahulu

Gijoh (2013). Dengan judul penelitian Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan *outsourcing* pada hotel Sintesa Peninsula manado. Hasil penelitian Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tilaar (2014). Dengan judul penelitian Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Dari hasil Penelitian Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: *Konsep yang diolah*, 2015.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara
- H₂ : Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara
- H₃ : Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara
- H₄ : Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah pada TVRI Sulawesi Utara. Waktu penelitian ini dirancang selama 4 (empat) bulan, mulai dari pengajuan judul penelitian hingga ujian skripsi.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TVRI Sulut yang berjumlah 121 orang karyawan. Pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian yaitu *simpel random sampling*, yaitu dengan pengambilan sampel dari populasi secara acak dari beberapa sampel, Sugiyono (2012:73). Jumlah sampel sebanyak 93 Responden.

Metode Pengumpulan Data

Studi lapangan yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Studi kepustakaan yakni untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner yakni pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja (X_1) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2004:444). Indikatornya adalah:

1. Selalu datang tepat waktu
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
3. Mematuhi semua aturan dan norma-norma yang berlaku
4. Taat kepada atasan dan aturan
5. Menghormati atasan

Motivasi Kerja (X_2) Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istiahan lainnya ialah motivasi, dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Toha, 2012: 255). Indikatornya adalah:

1. Tanggung jawab
2. Prestasi yang diraih
3. Pengakuan orang lain
4. Kemungkinan pengembangan
5. Kemajuan

Pengembangan karir (X_3) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh yang bersangkutan. Jadi pengembangan karir dipandangkan sebagai status seseorang dalam organisasi mulai dari jenjang rendah sampai jenjang yang lebih tinggi didasarkan oleh prosedur jalur karir (Martoyo, 2000:78). Indikatornya adalah :

1. Prestasi kerja
2. Ekspos sosial
3. Permintaan keluar
4. Kesetiaan organisasional
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Kepuasan kerja (Y) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo 2010:501). Indikatornya adalah:

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Beban kerja pegawai senior
4. Umur
5. Kepuasan secara keseluruhan

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukurannya tidak valid maka skala tersebut tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak melakukan apa yang seharusnya diukur. Pengujian reliabilitas ditunjukkan untuk memastikan bahwa responden benar – benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuisioner tersebut. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Koefisien cronbach alpha yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja* dan *Pengembangan Karir* Terhadap Kepuasan Kerja (Y), pada TVRI Sulawesi Utara.

Ketentuannya yaitu:

1. 0 – 0,25 (korelasi sangat kuat)
2. > 0,25 – 0,5 (korelasi cukup)
3. > 0,5 – 0,75 (korelasi kuat)
4. > 0,75 – 1 (korelasi sangat kuat)

Determinasi (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Adapun rumus dari analisis regresi secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Mekanisme hubungan antara variable maka formulasi matematis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 DK + b_2 MK + b_3 PK + e$$

Dimana :

- | | |
|-----------------|------------------------------------------|
| KK | = kepuasan kerja |
| DK | = disiplin kerja |
| MK | = motivasi kerja |
| PK | = pengembangan karir |
| a | = konstanta |
| b_1, b_2, b_3 | = koefisien regresi dari setiap variable |
| e | = factor error |

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variable bebas secara keseluruhan atau bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variable tak bebas. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima. Sebaliknya apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima Dengan derajat signifikan pada $\alpha 5\%$. Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_1 diterima, dengan derajat signifikan pada $\alpha 5\%$, yang artinya jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga H_1 diterima namun jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,841
	X _{1.2}	0,929
	X _{1.3}	0,901
	X _{1.4}	0,838
	X _{1.5}	0,886
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,743
	X _{2.2}	0,919
	X _{2.3}	0,847
	X _{2.4}	0,758
	X _{2.5}	0,705
Pengembangan karir (X ₃)	X _{3.1}	0,883
	X _{3.2}	0,973
	X _{3.3}	0,884
	X _{3.4}	0,912
	X _{3.5}	0,936
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{.1}	0,899
	Y _{.2}	0,940
	Y _{.3}	0,953
	Y _{.4}	0,930
	Y _{.5}	0,923

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara jumlah skor setiap butir soal dengan jumlah skor soal, sedangkan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk pengujian validitas dimana butir soal dianggap valid jika *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,3. Sedangkan dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien diatas 0,60 (Sugiyono, 2008:94). Tabel 1 menunjukkan seluruh butir pernyataan valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

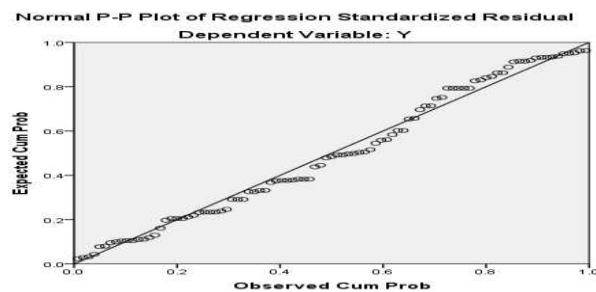
Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Cut of Value	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,926	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja(X ₂)	0,803	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₃)	0,952	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,960	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan keempat variabel yaitu Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Pengembangan Karir (X₃), dan Kepuasan Kerja (Y) reliabel karena hasil *cronbach alpha* masing – masing di atas 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

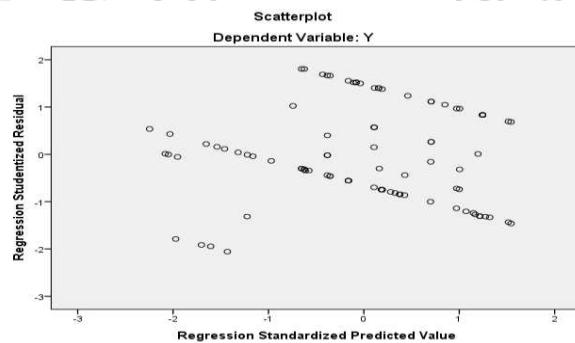


Gambar 1. Metode P-Plot Regression

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Metode Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Gambar 3 menunjukkan semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,930	1,075	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja(X ₂)	0,885	1,130	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X ₃)	0,939	1,066	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Tabel 3 menunjukkan nilai VIF untuk X₁ adalah 1,075, nilai VIF untuk X₂ adalah 1,130, dan nilai VIF untuk X₃ adalah 1,066. Semua nilai VIF tersebut lebih kecil daripada 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi**

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.461 ^a	.212	.185	2.39735	1.652

Sumber: Olahan (2015)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.648	3.329		2.597	.011
Disiplin Kerja (X ₁)	.333	.116	.280	2.867	.005
Motivasi Kerja (X ₂)	.330	.107	.308	3.083	.003
Pengembangan karir (X ₃)	-.059	.089	-.064	-.064	.512

a. *Dependent Variable:*

Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,648 + 0,333X_1 + 0,330X_2 - 0,059X_3$$

Dimana :

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Pengembangan Karir

Y = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,648 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja X₁, Motivasi Kerja X₂, dan Pengembangan Karir X₃ mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 8,648.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,333 artinya, apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,333.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,330 artinya, apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,330.
4. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar -0,059 artinya apabila pengembangan karir meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar -0,064.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	137.715	3	45.905	7.987	.000 ^b
<i>Residual</i>	511.510	89	5.747		
Total	649.226	92			

a. *Predictors*: (*Constant*), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi kerja(X_2), Pengembangan Karir(X_3)

b. *Dependent Variable*:

Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} = 7,987$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti.

2. Hasil Uji t

Hasil perhitungan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja, $T_{\text{hitung}} 2,867 > T_{\text{tabel}} 1,985$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti.
2. Variabel Motivasi Kerja, $T_{\text{hitung}} 3,083 > T_{\text{tabel}} 1,985$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima dan terbukti.
3. Variabel Pengembangan Karir, $T_{\text{hitung}} -0,659 > T_{\text{tabel}} 1,985$, dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditolak atau tidak terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan pengaruhnya signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan yaitu pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara adalah cocok atau fit.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari Kepuasan kerja dan khususnya kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara, dan dalam penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel paling tinggi atau tertinggi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. TVRI Sulawesi Utara sebagai stasiun televisi tunggal pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kinerja organisasinya perlu meningkatkan kemampuan

sumber daya manusianya khususnya yang bekerja di TVRI Sulut. Dimana karyawan yang bekerja harus memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal atau berkinerja tinggi. Hal ini bisa diperoleh dengan meningkatkan disiplin kerja dimana dengan peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan TVRI Sulut dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Gijoh (2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari Kepuasan kerja dan khususnya kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara, dan dalam penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel kedua paling tinggi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. TVRI Sulawesi Utara sebagai stasiun televisi tunggal pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kinerja organisasinya perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya khususnya yang bekerja di TVRI Sulut. Dimana karyawan yang bekerja harus memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal atau berkinerja tinggi. Hal ini bisa diperoleh salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja dimana dengan peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan TVRI Sulut dalam bekerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang tidak signifikan dan negatif. Hasil ini tidak sesuai atau tidak mendukung penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari penelitian Tilaar (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa Pengembangan Karir terbukti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini pengembangan karir tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir bukan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi atau bukan merupakan prediktor dari Kepuasan kerja dan khususnya kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara. Pengembangan karir ditemukan tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena bagi karyawan TVRI Sulawesi Utara pengembangan karir ini tidak dianggap terlalu berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini karena pengembangan karir di TVRI khususnya di TVRI Sulawesi Utara dianggap tidak akan mencapai level yang lebih tinggi antara lain karena perkembangan TVRI sendiri saat ini sudah tidak berkembang karena juga karena mengalami persaingan dengan TV-TV swasta dan juga karena ada pengurangan anggaran dari pemerintah pusat terhadap pengembangan TV pemerintah ini atau sudah kurang diapresiasi lagi untuk pengembangan TV pemerintah ini. Hal inilah yang menyebabkan TVRI menjadi kurang berkembang dan juga pengembangan karir di TV milik pemerintah ini mengalami hambatan yang cukup berarti khususnya tingkat kepuasan para pegawai di TVRI Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara
4. Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pimpinan TVRI Sulawesi Utara harus secara terus menerus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk

- meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu pihak TVRI Sulut perlu memfokuskan pada peningkatan disiplin kerja ,serta peningkatan motivasi kerja karyawannya.
2. Penelitian lain perludilakukanuntukmembuktikanhasilpenelitianinipadaorganisasi yang samadenganvariabel yang samaataudenganmodifikasiataupenambahanataupenguranganvariabel yang menjadi predictor darikepuasankerdarikaryawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islam: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Mc-Graw-Hill, New York.
- Mangkuprawira, Ajafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ghilia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT BPPE, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Tilaar, Ricky. 2014. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.3 September. <http://ejurnal.unsrat.ac.id/index.php/emba>. Diakses tanggal 4 Mei 2015. Hal. 991-1000.
- Gijoh, Rienly. 2013. Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outscourcing* pada Hotel Peninsula Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember. <http://ejurnal.unsrat.ac.id/index.php/emba>. Diakses tanggal 1 Mei 2015. Hal. 1963-1973.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Toha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.