

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak

Diana Fitriani

STMIK Pontianak; Jl. Merdeka No. 372 Pontianak, 0561-735555

Jurusan Sistem Informasi, STMIK Pontianak, Pontianak

e-mail: dianafitriani_8881@yahoo.com

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengukur pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Pontianak yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan didukung software SPSS 20.0 dalam melakukan olah data secara simultan dan parsial. Menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai alat ukur sehingga terlihat bahwa pencapaian keseluruhan nilai regresi linier berganda mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dipengaruhi pengembaran karir dan kepemimpinan, secara parsial pengembangan karir (X1) berpengaruh sebesar 6,20% terhadap kepuasan kerja (Y) sedangkan kpemimpinan (X2) berpenagruh sebesar 18,66% terhadap kepuasan kerja (Y). Secara keseluruhan/simultan hasil pengukuran diperoleh angka sebesar 31,5%. Angka menunjukkan kepuasan kerja karyawan tercipta dengan dukungan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur menyebabkan karyawan bekerja secara maksimal demi mencapai orientasi kerja tertinggi, begitu pula berdasarkan kepemimpinan yang terbukti nyata berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial maupun simultan variabel penelitian berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian kepuasan kerja.

Kata kunci— pengembangan karir, kepemimpinan, kepuasan kerja, regresi linier berganda

Abstract

The main objective of this research is to measure the impact of career development and leadership on employee's job satisfaction of PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak that have been done by using multiple linear regression and supported by SPSS 20.0 software in doing data processing simultaneously and partially. Using questionnaire with Likert scale as the measuring tool, so it can show that the achievement of the overall value of the multiple linear regression can improve the employees' job satisfaction because it is influenced by career development and leadership, partially, career development (X1) has amounted to 6.20% influence on job satisfaction (Y), while the leadership (X2) has amounted to 18.66% influence on job satisfaction (Y). Overall/simultaneously, the measurement results obtained figure of 31.5%. The figure shows employee satisfaction is created with the support of clear career development and structured can cause employees to work optimally to achieve the highest job orientation, likewise based on the real proven leadership which is significantly impact to the employees' job satisfaction. Partially on simultaneously, the variable of research influence the successful achievement of job satisfaction.

Keywords— career development, leadership, job satisfaction, multiple linear regression

1. PENDAHULUAN

Suatu proses pencapaian tujuan suatu organisasi yang ditetapkan, sangat tergantung pada unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas serta kegiatan tersebut. Setiap pemimpin organisasi selalu menitikberatkan perhatian dan usaha agar karyawan dapat berdaya guna, berhasil guna sebagaimana yang diharapkan, secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan tuntutan masyarakat, maka karyawan dituntut lebih profesional dan mampu meningkatkan pelayanan dalam skala dan dimensi yang sesuai dengan perkembangan permintaan dan kebutuhan terhadap pelayanan asuransi jiwa. Dengan demikian upaya pembinaan dan peningkatan

kualitas SDM perlu terus disempurnakan sehingga dalam pencapaian tujuan organisasional dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Selain tuntutan peningkatan beban persaingan dalam jasa asuransi yang diarahkan pada hasil kerja karyawan tidak saja hanya pencapaian sasaran, namun juga mempertimbangkan kualitas dan kuantitas kerja serta disiplin kerja. Kondisi ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dalam menyikapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam penyelenggaraan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Perubahan situasi dan kondisi tersebut merupakan suatu aspek kajian dari studi kepemimpinan dalam bersikap dan berperilaku untuk mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang dipimpin. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen perusahaan itu sendiri dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan perusahaan dapat terselenggara jika sistem operasional berjalan lancar dan hasil sesuai dengan yang diinginkan, perusahaan harus memanfaatkan sumber daya ekonomi seperti karyawan, dana, dan aktiva secara maksimal. Untuk mendukung kegiatan operasionalnya PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) didukung oleh karyawan dan karyawan dengan spesifikasi pendidikan SMA sebanyak 7 orang, diploma 3 sebanyak 4 orang, strata 1 sebanyak 10 orang dan strata 2 sebanyak 2 orang. Untuk agent asuransi berjumlah 103 orang dengan jenjang pendidikan strata 1 secara keseluruhan. Sehingga keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 126 orang. Jenjang karir memiliki arti penting bagi karyawan sebagai cerminan nilai dan tempat bernaung karyawan selama menjadi bagian utama perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga merupakan unsur penting bagi organisasi. Hal ini mencerminkan upaya organisasi mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan untuk menunjukkan produktifitas tinggi terhadap perusahaan.[1] Terdapat bagian kerja yang dinaungi oleh karyawan yaitu, kepala kantor 1 orang, instruktur 2 orang, operasional 5 orang, keuangan 5 orang, pertanggung 5 orang, *office boy* 2 orang, satpam 3 orang dan ditambah *agent* asuransi sebanyak 103 orang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan jenjang karir yang didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik, khususnya pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) dalam menyikapi perubahan-perubahan yang terjadi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Harapan yang diinginkan adalah pada saat karyawan merasa puas dengan proses operasional perusahaan karyawan mampu untuk menghasilkan kepuasan kerja yang berdampak positif bagi kehidupan perusahaan pada khususnya dan masyarakat pengguna asuransi jiwa pada umumnya.

Kerangka pemikiran yang diuraikan untuk menjelaskan jalan kerja penelitian.

Pengembangan Karir [2] (Kaila, 2003)

1. Kompensasi yang adil dan memadai
2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat
3. Pekerjaan yang mengembangkan kemampuan manusia
4. Kesempatan untuk pengembangan pribadi dan keamanan
5. Lingkungan sosial yang menyediakan identitas pribadi
6. Kebebasan dari prasangka/praduga tak bersalah
7. Rasa kebersamaan antar karyawan
8. Mobilitas keatas dalam jenjang karir
9. Hak untuk privasi, perbedaan pendapat dan proses hukum
10. Peran kerja yang tidak melanggar ruang pribadi dan keluarga
11. Tindakan tanggung jawab sosial organisasi terhadap lingkungan sekitar

Kepemimpinan [3], (Beare, Caldwell dan Milikan, 2005)

1. Rasa tanggung jawab, 2. Mementingkan penyelesaian tugas, 3. Semangat, 4. Kemauan keras,
5. Mengambil resiko, 6. Kepercayaan diri, 7. Orisinalitas, 8. Kapasitas untuk menangani tekanan,
9. Kapasitas untuk mempengaruhi, 10. Kapasitas mengelola organisasi

Kepuasan Kerja [4], (Robbin dan Judge, 2008)

1. Kerja yang menantang secara mental
2. Penghargaan yang sesuai
3. Kondisi Kerja yang mendukung
4. Kolega yang suportif

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir akan tetapi dipengaruhi oleh faktor kompensasi, karena

pengembangan karir dalam bentuk kesempatan promosi jabatan tidak banyak dibanding jumlah karyawan yang ada. Kompensasi pegawai dianggap perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja meningkat pegawai juga akan meningkatkan kinerja kerja. [5]. Penelitian lain yang masih berkenaan dengan kepuasan kerja menjelaskan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan, dan dijelaskan bahwa secara tidak langsung proses transformasi potensi etikal individual menjadi modal kredibilitas kelompok atau organisasi melalui kemampuan dalam meningkatkan kualitas kerja [6].

2. METODE PENELITIAN

Penelitian berbentuk studi kasus dan metode penelitian bersifat deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi dan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada sejumlah responden berdasarkan kondisi nyata dan relevansi dengan pekerjaan mereka selaku karyawan sehingga jawaban responden dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik non probabilitas sampling yaitu *purposive sampling* dimana teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif [7]. Total responden sebanyak 73 orang diambil dari rumus penentuan sampel menurut Slovin dengan presisi sebesar 5% [7]. Pengukuran kepuasan kerja karyawan yang dianggap dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kepemimpinan menggunakan metode analisis regresi berganda dan didukung *software* SPSS 20.0 untuk melakukan olah data secara simultan dan parsial.

Pada pengujian ini terdapat tiga variabel yang diukur, yaitu pengembangan karir (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sebagai variabel independen kepuasan kerja (Y). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak.

Untuk melihat pengaruh variabel antara pengembangan karir, kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat, digunakan analisis regresi berganda (multiple regression) disusun persamaan regresinya menjadi suatu model empiris [7], dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Variabel Dependen Kepuasan kerja
X_1	= Pengembangan karir
X_2	= Kepemimpinan
a	= Konstanta
$b_1 + b_2$	= Masing-masing adalah koefisien regresi variabel X_1, X_2 .
E	= Standar Error

Hipótesis penelitian diuraikan untuk membantu penelitian dalam mencari jawaban yang paling memungkinkan dalam menyelesaikan kasus penelitian secara simultan maupun secara parsial. Bentuk hipótesis secara simultan adalah H_0 diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y sedangkan H_a diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y. dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak akan tetapi sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Sedangkan pengajuan hipótesis secara parsial yaitu H_0 diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap variabel Y.

Bentuk hipotesis secara parsial berupa H_0 diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara parsial terhadap variabel Y sedangkan H_a diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan antar nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikan hasil analisis regresi. Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diuji memperlihatkan nilai yang lebih kecil dan sama dengan 0,05 ($P \leq 0,05$; $\alpha = 5\%$). Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$, berarti hipotesis penelitian dapat diterima.

Penelitian mengarah pada model regresi linier berganda dan didukung dengan pengujian validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan alat ukur adalah benar dan handal. Selain itu pengujian ini juga dianggap perlu untuk memasukkan pengujian asumsi klasik atau biasa dikenal dengan istilah OLS (*Ordinary Least Square*).

Uji validitas [8] syarat minimum suatu instrument dianggap valid jika nilai r (*corrected item*) $> 0,3$ dan uji reliabilitas suatu instrument dapat dikatakan handal jika koefisien alpha mempunyai nilai lebih besar dari 0,60[9]. Uji asumsi klasik atau *ordinary least square* [9] terdiri dari uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dasar pengambilan keputusan dibagi dengan *Standard Error Skewness* atau nilai statistik kurtosis dibagi dengan *Standard Error Kurtosis* dimana jika skor hasil pembagian berada antara -2 dan 2 maka distribusi data dinyatakan normal. Deteksi multikolinieritas merupakan situasi dimana terjadi korelasi variabel bebas antara satu dengan yang lainnya, dapat dilihat dari nilai VIF berada dibawah 10, yaitu peneliti dapat melihatnya dari hasil *Collinearity Statistic* pada tabel *Coefficients*. Uji autokorelasi adalah prosedur pendeteksi terjadinya hubungan antara variabel bebas itu sendiri atau berkorelasi sendiri dengan dilihat pada tabel *Durbin Watson*. Deteksi heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Nilai residual adalah selisih atau tingkat kesalahan antara nilai pengamatan dengan nilai prediksi. Dalam regresi salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dalam residual, gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan homokedastisitas. Terakhir adalah uji linieritas berguna untuk menguji hubungan antar variabel independen dan dependen agar linier, dapat dilihat melalui grafik linieritas.

Data yang diperoleh dengan mentabulasi jawaban responden dengan skala likert. Skala likert [10] umumnya digunakan untuk menilai pendapat atau persepsi responden mengenai perilaku dan fenomena sosial dalam penelitian. Kuesioner diajukan dengan menentukan skala lima tingkat yaitu, 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengukur kepuasan kerja yang didukung oleh pengembangan karir dan kepemimpinan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan sehingga mendatangkan keuntungan yang berlipat. Mengukur kepuasan kerja pada karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 73 responden. Kuesioner terdiri dari 25 item pertanyaan, 11 item untuk variabel pengembangan karir, 10 item untuk variabel kepemimpinan dan 4 item soal untuk variabel kepuasan kerja. Setiap item pertanyaan ditabulasi untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

a. Uji Validitas

Suatu test atau instrumen pengukur alat agar dapat menjalankan fungsi ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Syarat minimum suatu instrumen dianggap valid jika nilai r (*corrected item*) $> 0,3$. Hasil pengujian validitas terhadap semua variabel dalam penelitian ini dilihat pada table 1 :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan Karir	8,2014	,298	,450	,202	,681
Kepemimpinan	7,9385	,225	,552	,308	,544
Kepuasan Kerja	7,8933	,193	,558	,315	,546

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 1 nilai r (*correctes item*) $> 0,3$ untuk semua variabel dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan melihat nilai Alpha Cronbach. Suatu instrumen dikatakan handal (*reliabel*) apabila koefisien alpha mempunyai nilai lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2
Reliability Statistics

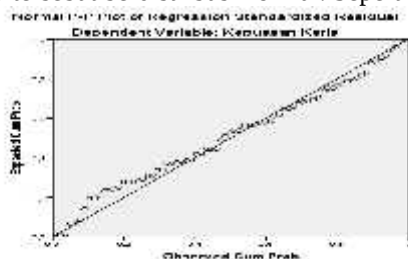
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,694	,697	3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dinyatakan bahwa nilai alpha cronbach adalah $0,694 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian ini dapat dianggap andal (*reliabel*).

c. Uji Asumsi Klasik *Ordinary Least Square (OLS)*

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu jenis uji statistik untuk menentukan apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari posisi atau penyebaran titik data. Apabila titik tersebut berada disekitar garis dalam penelitian ini yaitu garis kepuasan kerja maka data tersebut berdistribusi normal. Seperti dilihat pada Gambar 1 :



Gambar 1. Grafik Normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Agar model dapat dianalisis dan dapat memberikan hasil yang representative, maka perlu diuji terhadap gejala multikolinieritas. Multikolinieritas adalah situasi dimana terjadi korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi berganda yang diajukan, dapat dilihat melalui perhitungan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
X1	1.176	Tidak terjadi Multikolinieritas
X2	1.176	

Dapat disimpulkan bahawa variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas. Karena nilai *Variance Inflating Factor (VIF)* untuk variabel bebas nilainya kurang dari 10.

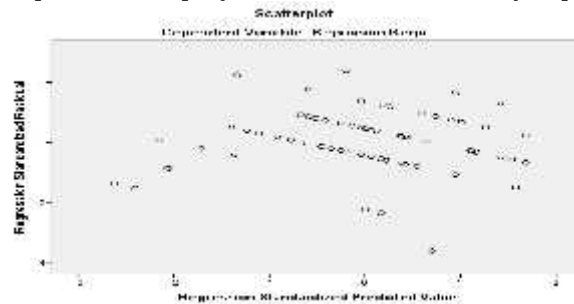
3. Uji Autokorelasi

Model dianalisis sehingga mampu memberikan hasil yang representative sehingga perlu diuji terhadap gejala autokorelasi. Autokorelasi adalah terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas itu sendiri atau berkorelasi sendiri. Prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan pengujian Durbin Watson. Dalam pengujian ini diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,252. Sesuai dengan tabel uji autokorelasi Durbin Watson dengan rumus $d_u < d < 4-d_u$

sehingga diperoleh nilai $1,672 < 2,252 < 4 - 1,672 = 1,672 < 2,252 < 2,328$. d_u (Tabel) adalah 1,672 dilihat dari d_u K'=2 pada kolom n=70. Dengan demikian kedua variabel bebas dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4. Uji Heterokedastisitas

Situasi heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau juga melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan maka situasi heterokedastisitas harus dihilangkan dari model regresi. Salah satu cara untuk menguji heterokedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual dengan melihat *Scatterplot*. Dalam penelitian ini penyebaran varians residual terjadi pada gambar 2 :

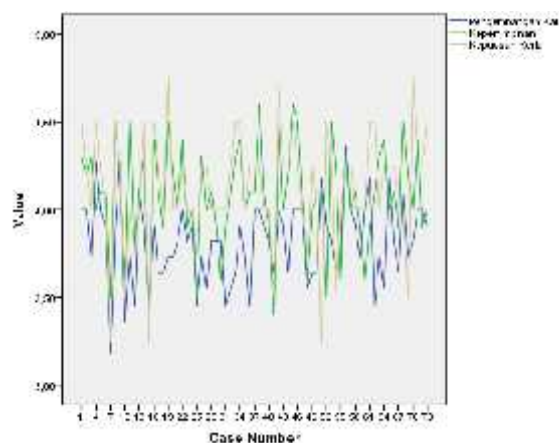


Gambar 2. scatterplot

Gambar 2 menjelaskan bahwa penyebaran varians residual tidak membentuk pola tertentu. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dalam penelitian layak untuk digunakan.

5. Uji Linieritas

Asumsi dalam uji linieritas menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier hubungan antar variabel independen dan dependen harus linier. Untuk melihat linieritas dapat melihat grafik hubungan antara variabel pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak pada gambar 3 :



Gambar 3. Kurva pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak

Gambar 3 menjelaskan bahwa pergerakan kurva variabel pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah linier. Oleh karena itu data layak untuk dilakukasn uji regresi baik secara parsial maupun secara simultan.

d. Uji Analisis Regresi

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja diantara variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan adalah benar maka dengan menggunakan *software* program SPSS V.20 dilakukan perhitungan regresi berganda. Hasil perhitungan terlihat pada tabel 4 :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Korelasi Parsial
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,504	,382		3,933	,000	
X1	,399	,086	,401	4,657	,000	,427
X2	,327	,085	,333	3,868	,000	,366

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,504 + 0,399 X_1 + 0,327 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi dan tabel output uji t, pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 8 :

Tabel 5
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

b	t_{hitung}	t_{tabel}	Korelasi Parsial
0,329	2,154	2,000	0,249

Berdasarkan tabel 5 diambil kesimpulan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05\%$ dan derajat bebas = 70 sebesar 2,000, sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_a , hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
- Sehingga jika nilai variabel pengembangan karir (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0,249 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
- Nilai korelasi parsial sebesar 0,249 menunjukkan keeratan hubungan pengembangan karir (X_1) dengan kepuasan kerja (Y). Diperoleh besarnya pengaruh parsial pengembangan karir (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) adalah $(0,249)^2 \times 100\% = 6,20\%$.

- Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan persamaan regresi dan tabel output uji t, pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

b	t_{hitung}	t_{tabel}	Korelasi Parsial
0,484	4,013	2,000	0,432

Berdasarkan Tabel 6 dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05\%$ dan derajat bebas = 70 sebesar 2,000 sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_a , hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).
- Sehingga jika nilai variabel kepemimpinan (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0,432 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
- Nilai korelasi parsial sebesar 0,432 menunjukkan keeratan hubungan kepemimpinan (X_2) dengan kepuasan kerja (Y). Diperoleh besarnya kepemimpinan (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) adalah $(0,432)^2 \times 100\% = 18,66\%$.

Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan 18,66%, terjadinya kepuasan kerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dan 6,20% terjadinya kepuasan kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Pontianak dipengaruhi oleh pengembangan karir.

2. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian hipotesis ini berguna untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau keseluruhan antara variabel bebas yang meliputi variabel pengembangan karir (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh hasil pengujian korelasi berganda secara simultan sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Pengujian Korelasi Berganda

Dependent Variable	Independent Variable	Multiple R	F-hit	F-Tabel	Signifikasi
Y	X_1, X_2	0,315	16.122	3,13	0,000 ^a

Berdasarkan Tabel 10 di atas, F-hitung sebesar 16,122 dan F-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebesar 3,13. Oleh karena F-hitung lebih besar dari F-tabel, atau dapat juga dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,000^a yang berada di bawah $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak (Y). Sedangkan besarnya pengaruh secara bersama-sama antara variabel pengembangan karir (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pontianak (Y) ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,315. Artinya 31,5% terjadinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir (X_1) dan kepemimpinan (X_2), sedangkan sisanya 68,5% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Pengukuran pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Pontianak yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan didukung *software* SPSS 20.0 dalam melakukan olah data secara simultan dan parsial. Menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai alat ukur sehingga terlihat bahwa pencapaian keseluruhan nilai regresi linier berganda mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dipengaruhi pengembangan karir dan kepemimpinan, secara parsial pengembangan karir (X_1) berpengaruh sebesar 6,20% terhadap kepuasan kerja (Y) sedangkan kepemimpinan (X_2) berpengaruh sebesar 18,66% terhadap kepuasan kerja (Y). Secara keseluruhan/simultan hasil pengukuran diperoleh angka sebesar 31,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tercipta dengan dukungan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur menyebabkan karyawan bekerja secara maksimal demi mencapai orientasi kerja tertinggi, begitu pula berdasarkan kepemimpinan yang terbukti nyata berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial maupun simultan variabel penelitian berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 68,5% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. SARAN

Pencapaian yang didapatkan harus tetap dipertahankan dan diharapkan untuk ditingkatkan lagi, mengingat pencapaian tingkat kepuasan kerja merupakan fundamentalisme kesuksesan sebuah perusahaan dalam operasional. Saran untuk PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Pontianak dengan meningkatkan kualitas, pelatihan, pengembangan karir dan evaluasi kinerja pada setiap lini serta tidak lupa melakukan pemutahiran sistem operasional kerja maka diharap mampu untuk memberikan dukungan yang lebih signifikan dan berdaya saing guna. Kemampuan menjadikan kepuasan karyawan sebagai tolak ukur utama dalam kesuksesan operasional merupakan bentuk pendayagunaan sistem *human resource departement* yang harus menjadi prioritas utama perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handoko, TH., 2013, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE.
- [2] Kaila, H.L., 2003, *Organization Behavior and HRM*, Mumbai, AITBS Publishers.

- [3] Beare, Caldwell & Milika, 2000, *Dimension of Leadership in Leadership and Teams in Educational Management.*, LM Crawford. L. Kydd & C. Riches, eds, Buchingham, University Press..
 - [4] Robbin. N. Judge, 2012, *Teori Organisasi : Struktur, Design & Aplikasi*, Terjemahan. Yusuf Udaya, PT. Arcan, Jakarta.
 - [5] Dharmawan. Bagus. A.A. NG., Sudibya. Adnyana. I.G., Utama. Mudiarta. I.W., 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Matrik, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6 No. 2 Hal 173-184.
 - [6] Juhana. Dudung., Ambarsari. Reni., 2012, *Pengaruh Kepemimpinan Vsioner dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat.*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship, Vol. 6, No. 1, April, Hal. 15-25.
 - [7] Sugiono, 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
 - [8] Supranto. J., 2011, *Analisis Regresi*, Yogyakarta, Andi
 - [9] Budi Purbaya, Santoso dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel dan SPSS*, Yogyakarta, Andi Offset
 - [10] Umar, 2013, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
-