

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### a. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.1**

**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Keterangan</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	
	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	21	70%
Perempuan	9	30%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2020

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 diketahui bahwa Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung didominasi responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 pegawai atau 70% dan sisanya adalah perempuan dengan jumlah 9 pegawai atau 30% dari jumlah sampel penelitian (Lampiran 3).

###### b. Usia Responden

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Keterangan</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	
	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
20-30 Tahun	3	10,0%
31-40 Tahun	19	63,3%
>40 Tahun	8	26,7%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2020

Deskripsi karakteristik reponden berdasarkan usia pada tabel 4.2 diketahui bahwa Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung didominasi responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 19 pegawai atau 63,3%, lalu usia >40 tahun sebanyak 8 pegawai atau 26,7%, dan 20-30 tahun sebanyak 3 pegawai atau 10,0% (Lampiran 3).

### **c. Masa Kerja Responden**

Gambaran umum mengenai Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung berdasarkan masa kerja pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Keterangan</b>	<b>Masa Kerja</b>	
	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
0-5 Tahun	2	6,7%
6-10 Tahun	9	30,0%

>10 Tahun	19	63,3%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100,0%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 19 pegawai atau 63,3%, 6-10 tahun sebanyak 9 pegawai atau 30,03%, dan 0-5 tahun sebanyak 2 pegawai atau 6,7% (Lampiran 3).

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 30 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)**

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	16	53,3	10	33,3	3	10,0	1	3,3	0	0
2	Penerimaan gaji tepat waktu mendorong rasa semangat dalam bekerja	7	23,3	15	50,0	7	23,3	1	3,3	0	0
3	Gaji yang diterima sesuai besarnya target yang dapat dicapai	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
4	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	10	33,3	10	33,3	10	33,3	0	0	0	0

5	Fasilitas di ruang lingkungan kerja sangat memadai	10	33,3	10	33,3	10	33,3	0	0	0	0
6	Lingkungan kerja sangat nyaman	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0
7	Perlengkapan kantor yang modern mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
8	Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri untuk ikut berbaur dalam pergaulan/sosial baik di kantor, rumah maupun lingkungan masyarakat	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0
9	Tunjangan yang diberikan mendorong untuk memberikan potensi terbaik	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
10	Pemberian tunjangan mendorong rasa komitmen pada perusahaan	10	33,3	10	33,3	10	33,3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 53,3% . Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu penerimaan gaji tepat waktu mendorong rasa semangat dalam bekerja dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau 50,0%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang memiliki jawaban yang besar adalah pernyataan 3,7 dan 9 yang masing-masing responden berjumlah 14 responden atau 46,7%. Jawaban tidak setuju hanya terdapat pada pernyataan 1 dan 2 yang masing-masing responden berjumlah 1 responden atau 3,3%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas tidak terdapat responden pada

setiap pernyataan dengan jumlah masing-masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)**

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prestasi kerja yang dicapai selalu dihargai	6	20,0	16	53,3	8	26,7	0	0	0	0
2	Terdapat pengembangan karir bagi yang berprestasi	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
3	Keinginan untuk menjadi yang terbaik sangat tinggi	14	46,7	10	33,3	5	16,7	1	3,3	0	0
4	Menarik perhatian tim dalam mengambil keputusan promosi jabatan	10	33,3	12	40,0	7	23,3	1	3,3	0	0
5	Pengembangan karir meningkatkan rasa setia pada organisasi	8	26,7	11	36,7	11	36,7	0	0	0	0
6	Tetap setia pada organisasi untuk pengembangan karir yang lebih baik	8	26,7	11	36,7	11	36,7	0	0	0	0
7	Terdapat mentor yang baik untuk melakukan bimbingan dalam kerja	8	26,7	10	33,3	12	40,0	0	0	0	0
8	Terdapat sponsor atau orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir	11	36,7	12	40,0	7	23,3	0	0	0	0
9	Ada kesempatan yang sama untuk dipromosikan dengan	6	20,0	12	40,0	12	40,0	0	0	0	0

	baik										
10	Memanfaatkan kesempatan untuk dipromosikan dengan baik	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0
11	Manajemen mendukung pengembangan karir melalui pelatihan atau pengembangan kemampuan	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
12	Manajemen mendukung pengembangan karir melalui promosi jabatan	12	40,0	9	30,0	9	30,0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu memanfaatkan kesempatan untuk dipromosikan dengan baik dengan jumlah responden sebanyak 13 responden atau 43,3%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu prestasi kerja yang dicapai selalu dihargai dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 53,3%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang memiliki jawaban yang besar adalah pernyataan 2 dan 11 yang masing-masing responden berjumlah 14 responden atau 46,7%. Jawaban tidak setuju hanya terdapat pada pernyataan 3 dan 4 yang masing-masing responden berjumlah 1 responden atau 3,3%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas tidak terdapat responden pada setiap pernyataan dengan jumlah masing-masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4).

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)**

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban				
		SS(5)	S(4)	CS(3)	TS(2)	STS(1)

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saat ini, tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	10	33,3	10	33,3	3	10,0	10	33,3	0	0
2	Saya akan terus bekerja di organisasi ini karena organisasi lain belum dapat memberikan manfaat bagi saya	7	23,3	15	50,0	7	23,3	1	3,3	0	0
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
4	Saya merasa bahwa masalah organisasi adalah masalah saya juga	10	33,3	11	36,7	9	30,0	0	0	0	0
5	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini	10	33,3	10	33,3	10	33,3	0	0	0	0
6	Alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini adalah karena saya memiliki rasa loyalitas terhadap organisasi di tempat saya bekerja	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0
9	Organisasi di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dan 8 dengan jumlah responden sebanyak 13 responden atau 43,3%. Jawaban setuju pada tabel

diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu saya akan terus bekerja di organisasi ini karena organisasi lain belum dapat memberikan manfaat bagi saya dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau 50,0%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang memiliki jawaban yang besar dengan masing-masing responden berjumlah 14 responden atau 46,7%. Jawaban tidak setuju yang memiliki jawaban terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu saat ini, tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya dengan responden berjumlah 10 atau 33,3% . Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas tidak terdapat responden pada setiap pernyataan dengan jumlah masing-masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4).

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Turnover atau tingkat pemecatan sangat rendah	6	20,0	11	36,7	13	43,3	0	0	0	0
2	Tingkat ketidakhadiran sangat rendah	7	23,3	15	50,0	7	23,3	1	3,3	0	0
3	Tetap menjalankan tugas dalam kondisi apapun	7	23,3	9	30,0	14	46,7	0	0	0	0
4	Lamanya bekerja membuat pengalaman semakin banyak sehingga dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan	6	20,0	15	50,0	8	26,7	1	3,3	0	0
5	Lamanya bekerja membuat wawasan semakin luas sehingga dapat lebih mudah	10	33,3	10	33,3	10	33,3	0	0	0	0



	menyelesaikan pekerjaan										
6	Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan kemampuan	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0
7	Beban kerja sesuai dengan posisi jabatan	4	13,3	11	36,7	15	50,0	0	0	0	0
8	Koordinasi dalam bekerjasama sangat baik	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0
9	Komunikasi yang terjalin sangat baik	7	23,3	10	33,3	13	43,3	0	0	0	0
10	Semakin besar ukuran organisasi maka semakin baik kesejahteraan yang dirasakan	10	33,3	10	33,3	10	33,3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dan 8 dengan jumlah responden sebanyak 14 responden atau 43,3% . Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau 50,0%.

Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang memiliki jawaban yang besar adalah pernyataan 7 yaitu beban kerja sesuai dengan posisi jabatan dengan responden berjumlah 15 responden atau 50,0%. Jawaban tidak setuju hanya terdapat pada pernyataan 2 dan 4 yang masing-masing responden berjumlah 1 responden atau 3,3%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas tidak terdapat responden pada setiap pernyataan dengan jumlah masing-masing 0 responden atau 0% (Lampiran 4).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya menggunakan aplikasi SPSS 20.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig (2-Tailed)</i>	$\alpha$ (0,05)	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 2	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 3	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 4	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 5	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 6	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 7	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 8	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 9	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid
Butir 10	0,000	0,05	<i>sig</i> < $\alpha$ (0,05)	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig* kurang dari signifikansi 0,05 yaitu seluruh butir pernyataan memiliki *sig* 0,000. Dengan demikian seluruh item kompensasi dinyatakan valid. (Lampiran 5)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig (2-Tailed)</i>	$\alpha$ (0,05)	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 3	0,002	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 4	0,001	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 6	0,005	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 8	0,001	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 9	0,001	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 11	0,000	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid
Butir 12	0,009	0,05	$sig < \alpha$ (0,05)	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pengembangan karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig* kurang dari signifikansi 0,05 dimana nilai *sig* paling tinggi yaitu 0,009 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item pengembangan karir dinyatakan valid. (Lampiran 5)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig (2-Tailed)</i>	$\alpha$ (0,05)	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
-------------------	-----------------------	-----------------	----------------	-----------------

Butir 1	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 2	0,016	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 4	0,038	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji validitas variabel komitmen organisasional (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komitmen organisasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig* kurang dari signifikasi 0,05 dimana nilai *sig* paling tinggi yaitu 0,038 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item komitmen organisasional dinyatakan valid. (Lampiran 5)

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig (2-Tailed)</i>	$\alpha (0,05)$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,006	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 4	0,002	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid

Butir 5	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$sig < \alpha (0,05)$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Z) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *sig* kurang dari signifikansi 0,05 dimana nilai *sig* paling tinggi yaitu 0,006 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya penguji melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel Y dan variabel Z menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengandaftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**

**Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Interprestasi</b>
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Seimbang / Cukup

0,200 – 0,400            Rendah

0,000 – 0,200            Sangat Rendah

---

*Sumber: Sugiyono (2009, p.203)*

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliabel, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Cronbach Alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Kompensasi (X1)	0,782	0,600 – 0,800	Tinggi
Pengembangan Karir (X2)	0,757	0,600 – 0,800	Tinggi
Komitmen Organisasional (Y)	0,779	0,600 – 0,800	Tinggi
Kepuasan Kerja (Z)	0,773	0,600 – 0,800	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,782 untuk kompensasi (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,757 untuk pengembangan karir (X2) dengan tingkat reliabel stinggi, 0,779 untuk komitmen organisasional (Y) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,773 untuk kepuasan kerja dengan tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 6)

### **4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Linearitas**

Uji linearitas biasanya digunakan untuk prasayat dalam analisis korelasi maupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi terhadap komitmen organisasional	0,227	0,05	Sig > Alpha	Linear
Pengembangan karir terhadap komitmen organisasional	0,329	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kompensasi terhadap kepuasan kerja	0,081	0,05	Sig > Alpha	Linear
Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	0,420	0,05	Sig > Alpha	Linear
Komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja	0,514	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Kompensasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada *Deviantion from linierity*  $0,227 > 0,05$ . Dengan demikian  $Sig > Alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear. (Lampiran 8)

2. Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada *Deviantion from linierity*  $0,329 > 0,05$ . Dengan demikian  $Sig > Alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear. (Lampiran 8)

3. Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada *Deviantion from linierity*  $0,081 > 0,05$ . Dengan demikian  $Sig > \text{Alpha}$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear. (Lampiran 8)

4. Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada *Deviantion from linierity*  $0,420 > 0,05$ . Dengan demikian  $Sig > \text{Alpha}$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear. (Lampiran 8)

5. Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada *Deviantion from linierity*  $0,514 > 0,05$ . Dengan demikian  $Sig > \text{Alpha}$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linear. (Lampiran 8)

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Jalur

###### A. Model persamaan substuktural pertama :

Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) Terhadap komitmen organisasional (Y). Hasil analisis sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,000	0,05	$Sig < \text{Alpha}$	12,637	2,048	$t_{hitung} > t_{tabel}$	$H_0$ ditolak
Pengembangan	0,902	0,05	$Sig > \text{Alpha}$	0,124	2,048	$t_{hitung} < t_{tabel}$	$H_0$ diterima



Karir							
-------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,637 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan df ( $df = 30 - 2 = 28$ ) adalah 2,048. Jadi  $t_{hitung} (12,637) > t_{tabel} (2,048)$  dan  $sig (0,000) < alpha (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. (Lampiran 9)

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Organisasional(Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,124 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan df ( $df = 30 - 2 = 28$ ) adalah 2,048. Jadi  $t_{hitung} (0,124) < t_{tabel} (2,048)$  dan nilai  $sig (0,902) > alpha (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. (Lampiran 9)

**B. Model Persamaan Substruktural kedua :**

Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,000	0,05	Sig<Alpha	2,894	2,048	$t_{hitung} > t_{tabel}$	$H_0$ ditolak
Pengembangan Karir	0,041	0,05	Sig<Alpha	2,147	2,048	$t_{hitung} > t_{tabel}$	$H_0$ ditolak

Komitmen Organisasional	0,919	0,05	Sig>Alpha	-0,103	2,048	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima
-------------------------	-------	------	-----------	--------	-------	--------------------------	-------------

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,894 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan df ( $df = 30 - 2 = 28$ ) adalah 2,048. Jadi  $t_{hitung} (2,894) > t_{tabel} (2,048)$  dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. (Lampiran 9)

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,147 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan df ( $df = 30 - 2 = 28$ ) adalah 2,048. Jadi  $t_{hitung} (2,147) > t_{tabel} (2,048)$  dan nilai sig (0,041) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. (Lampiran 9)

3. Pengaruh Komitmen Organisasional (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Komitmen Organisasional (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,103 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan df ( $df = 30 - 2 = 28$ ) adalah 2,048. Jadi  $t_{hitung} (-0,103) < t_{tabel} (2,048)$  dan nilai sig (0,919) > alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (Y) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. (Lampiran 9)

**C. Perhitungan Pengaruh :**

Pengaruh Langsung

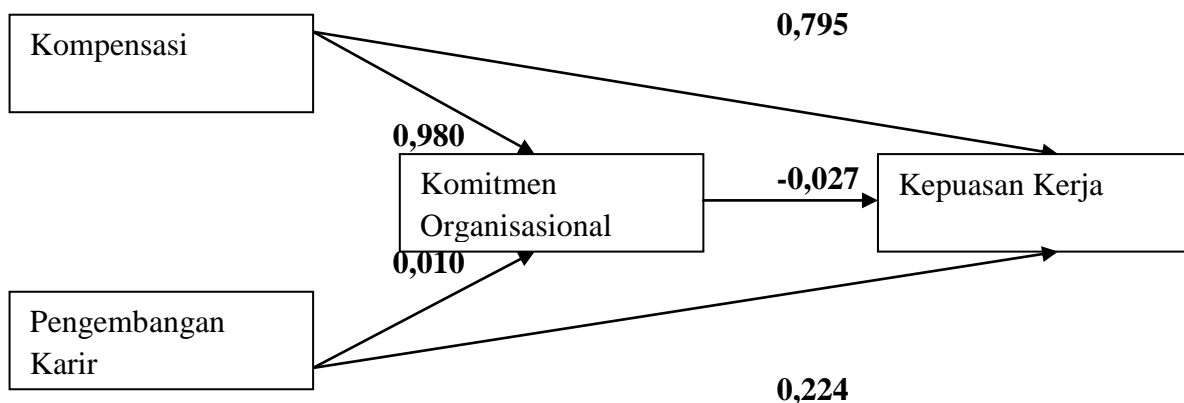
- Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional  
 $X1 \rightarrow Y = 0,980$
- Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional  
 $X2 \rightarrow Y = 0,010$
- Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja  
 $X1 \rightarrow Z = 0,795$
- Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja  
 $X2 \rightarrow Z = 0,224$
- Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja  
 $Y \rightarrow Z = -0,027$

#### Pengaruh Tidak Langsung

- Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja  
 $X1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,980 \times -0,027) = -0,0264$
- Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja  
 $X2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,010 \times -0,027) = -0,00027$

#### Pengaruh Total

- Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja  
 $X1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,945 + -0,027) = 0,918$
- Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja  
 $X2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,010 + -0,027) = -0,017$
- Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja  
 $X1 \rightarrow Z = 0,795$
- Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja  
 $X2 \rightarrow Z = 0,224$
- Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja  
 $Y \rightarrow Z = -0,027$



**Gambar 4.1**

**Persamaan Struktural**

Persamaan Struktural untuk model tersebut ialah :

$$\text{Substruktur 1 : } Y = 0,980X_1 + 0,010X_2 + \epsilon$$

$$\text{Substruktur 2 : } Z = 0,795X_1 + 0,224X_2 - 0,027Y + \epsilon$$

**4.5 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan usia 31-40 tahun. Sebagian besar dari responden telah bekerja >10 tahun di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.

**4.5.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)**

Kompensasi yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan keterlibatan pekerja dalam organisasi. Pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeism*. Alex S. Nitisemito (2005: p,150) mengungkapkan bahwa Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa, sehingga akan mampu mengikat para pegawai atau karyawannya. Hal ini penting dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari kepindahan karyawan ke perusahaan lain terutama pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa kompensasi (X1) memberi pengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga semakin baik kompensasi di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung maka akan meningkatkan komitmen organisasional di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Jufrizen (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

#### **4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)**

Pengembangan karir berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam perusahaan tempat ia bekerja untuk jangka waktu yang lama Sampai misalnya usia pensiun. Bagian kepegawaian dan para eksekutif dalam perusahaan sukar diharapkan memberikan dukungan kepada seorang yang rendah kesetiaannya kepada perusahaan, Siagian (2007) . Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Perusahaan harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, terutama karena saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat.

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa pengembangan karir (X2) memberi pengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga ada tidaknya pengembangan karir di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung maka tidak berdampak pada komitmen organisasional di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Aiunon (2017), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

#### **4.5.3 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa kompensasi (X1) memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kompensasi di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Rambe (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.5.4 Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Menurut Veitzhal Rivai (2004: p,299) mengemukakan bahwa “ Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”.

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa pengembangan karir (X2) memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik pengembangan karir di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Jufrizen (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.5.5 Pengaruh Komitmen Organisasional (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Menurut Robbins (1998), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya, oleh sebab itu penting bagi sebuah perusahaan untuk membuat pegawai merasa puas atas pekerjaan dan hasil yang sudah diterima sehingga pegawai tidak berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa komitmen organisasional (Y) memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya walaupun komitmen organisasional di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung tinggi, maka kepuasan kerja pegawai tidak mengalami peningkatan di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Hasan, Eka, Margono (2012), menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja.