

**PENGARUH MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. MAYA ANTIQUE**

Rafi Narezka Hendi Putra^{1*}, Supriyono², Agung Subono³

Program Studi Manajemen

Universitas Muria Kudus

Email korespondensi: 1*201711132@std.umk.ac.id, 2supriyono@umk.ac.id,
3agung.subono@umk.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of motivation, organizational climate, career development on organizational commitment and job satisfaction as an intervening variable on CV. Maya Antique. The research method used is a quantitative method using primary data. For data collection, 112 employees were processed using SEM-Amos. The results of the research analysis show that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction (1) Organizational climate has a positive and significant effect on job satisfaction (2) Career development has a positive and significant effect on job satisfaction (3) Work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment (4) Organizational climate has no significant effect on organizational commitment (5) Career development has no significant effect on organizational commitment (6) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment (7).

Keywords: motivation, organizational climate, career development, organizational commitment, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, iklim organisasi, pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Barang Antik Maya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Untuk pengumpulan data sebanyak 112 karyawan diolah menggunakan SEM-Amos. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (1) Iklim organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (4) Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (5) Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (7).

Kata kunci: motivasi, iklim organisasi, pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja.

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk menunjang berjalannya organisasi dan menjadi sebuah kunci untuk lebih maju atau tidak majunya organisasi tersebut. Dengan adanya hal tersebut, perusahaan sangat penting untuk mengelola para karyawannya atau sumber daya manusianya dengan cara yang efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misinya dengan cara yang optimal. Untuk dapat mencapai hal tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang bisa menciptakan suatu perilaku yang baik atau buruknya individu terhadap organisasi tersebut. Menurut Simamora (dalam Candra Riani, 2017) menyebutkan bahwa iklim organisasi ialah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh para anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasional diyakini sebagai salah satu faktor yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Meyer dan Allen (dalam Jufrizen, 2015) menyatakan bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai salah satu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan para anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu guna melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan bisa menentukan besar kecilnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada organisasinya.

Industri mebel atau furniture menjadi salah satu sector industry yang semakin berkembang pesat di Indonesia. Komoditi kerajinan tangan tersebut memiliki peranan penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan mebel atau furniture yang baik ialah perusahaan yang mampu untuk mengenali sector internal dan eksternal yang mempengaruhi

bisnis yang dijalankan, faktor internal yang perlu diperhatikan adalah tentang mengelola sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

CV. Maya Antique ialah salah satu perusahaan mebel yang ada di Kabupaten Jepara. Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. Raya Rengging kecamatan Pecangaan. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 1989, saat ini CV. Maya Antique dikelola oleh anaknya yakni Maya Antik sangat akrab dengan warga Jepara. Perusahaan memproduksi produknya dikerjakan oleh tenaga kerja lokal, produk yang dikembangkan perusahaan adalah produk dengan bahan kayu reklamasi, kayu solid, logam, kulit, veneer, dan GRC untuk dibuat sebagai produk yang indah namun ramah lingkungan dengan kualitas yang nyata dan terdapat seni budaya didalamnya. Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang paling cocok untuk dijadikan sebagai pendorong kinerja dari para karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nur Afni (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir ditunjukan kepada karyawan yang selalu berusaha melakukan hal yang positif dan memiliki manfaat bagi perusahaan sehingga mendukung terciptanya perilaku warga organisasi. Program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan CV, Maya Antique sudah berjalan akan tetapi belum berjalan dengan maksimal dan tidak sesuai dengan pekerjaan para karyawan dan bahkan cenderung sulit dalam program pengembangan karir karena perusahaan tersebut masih berstatus skala perusahaan menengah.

Menurut Henry Simamora (2012:31) menyatakan bahwa suatu iklim organisasi yang dirasa kondusif menurut para karyawan akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika aktivitas dari perusahaan terganggu akan otomatis iklim organisasi dirasa tidak kondusif, tidak kondusifnya iklim perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja di perusahaan. Dalam perusahaan CV. Maya Antique suasana organisasi biasanya terganggu dikarenakan oleh manajemen perusahaan sering merekrut para pekerja harian disaat perusahaan sedang menerima pesanan yang besar, hal tersebut membuat para karyawan harus beradaotasi kembali dengan pekerja harian tersebut sehingga membuat kenyamanan para karyawan menjadi terganggu dan dapat berdampak pada kepuasan kerja dari para karyawan.

Ada beberapa perbedaan penelitian (research gap) pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Krishna Udayani dan Ni Nyoman Sunariani (2018), Syahredho Al Idrus (2016) dan Samia Rehman (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional, semakin baik pengembangan karir, semakin baik komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) dan Imam Darmawan (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Imam Darmawan (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan berdasarkan penelitian dari I Kadek Mahendra dan Made Subudi (2019), Wahyuda Arifandi (2017) dan Aysen Berberoglu (2018) menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Shonia Rahma Ausri Heru Susilo Muhammad Cahyo Widyo Sulisty (2018), Shonia Rahma Ausri (2019) dan Senen (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun bertolak belakang pada penelitian Rohollah Kalhor, dkk (2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi rumah sakit dan pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja karyawan dan menemukan strategi yang diperlukan untuk peningkatan komitmen organisasi.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Renu Kalra (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Debby Chinthia (2016) menyimpulkan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. TELAAH PUSTAKA

2.1. Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2016:5), Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja menurut Wibowo (2014:428), yaitu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Wibowo (2014:427) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Menurut Sutanto dan Tania (2013) komitmen karyawan pada organisasi merupakan suatu keadaan, yang mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara ke anggotaaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional definisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Feriyanto & Triana (2015:71) adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan , dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaanya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2.4. Iklim Organisasi

Menurut Sunyoto (2012:52) yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubahdari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain. Iklim organisasi merupakan kualitas llingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Ayudiarini, 2010:6).

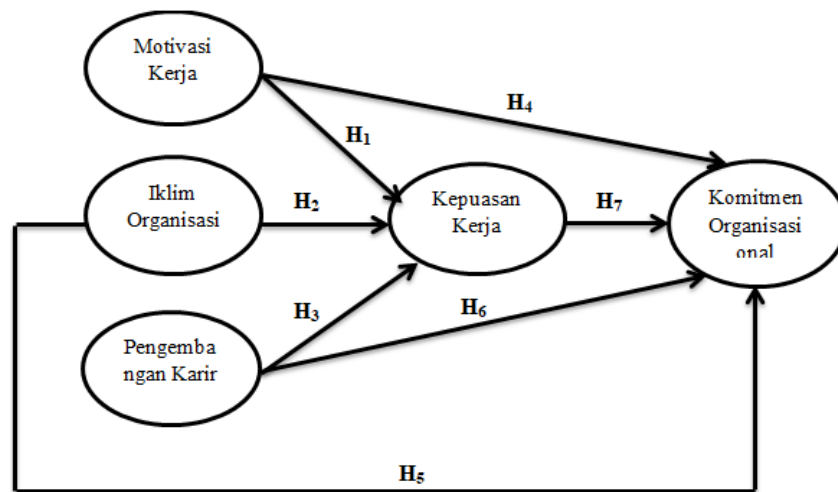
2.5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

2.6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Berdasarkan penjelasan masalah, maka kerangka teori dalam penelitian yang akan peneliti gunakan dapat digambarkan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Teoritis

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Maya Antique
- H2 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Maya Antique
- H3 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Maya Antique
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV. Maya Antique
- H5 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV. Maya Antique
- H6 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV. Maya Antique

H7 : Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV. Maya Antique.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Objek Penelitian

Peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengacu pada metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan guna meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:13). Objek penelitian ini yaitu CV. Maya Antique yang merupakan salah satu perusahaan mebel yang ada di Kabupaten Jepara. CV tersebut berlokasi di Jl. Raya Rengging kecamatan Pecangaan. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 1989, saat ini CV. Maya Antique dikelola oleh anaknya yakni Maya Antik sangat akrab dengan warga Jepara. Perusahaan memproduksi produknya dikerjakan oleh tenaga kerja lokal, produk yang dikembangkan perusahaan adalah produk dengan bahan kayu reklamasi, kayu solid, logam, kulit, veneer, dan GRC untuk dibuat sebagai produk yang indah namun ramah lingkungan dengan kualitas yang nyata dan terdapat seni budaya didalamnya.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga kerja CV. Maya Antique yang berjumlah 156 responden. Tetapi untuk pengambilan sampel hanyalah 112 responden dalam menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah teknik Random Sampling, yakni semua populasi yang menjadi subjek pengambilan sampel berhak mengisi kuesioner.

3.3 Metode Analisis Data

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Pada penelitian menggunakan alat statistik yaitu Software AMOS, sehingga untuk mempermudah mengolah data dari kuesioner. Untuk mengetahui bahwa data yang baik melalui berbagai metode meliputi menguji variabel eksogen dan endogen, menguji metode full SEM, mengetahui uji validitas dan realibilitas, serta mengetahui uji hipotesis dan uji mediasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

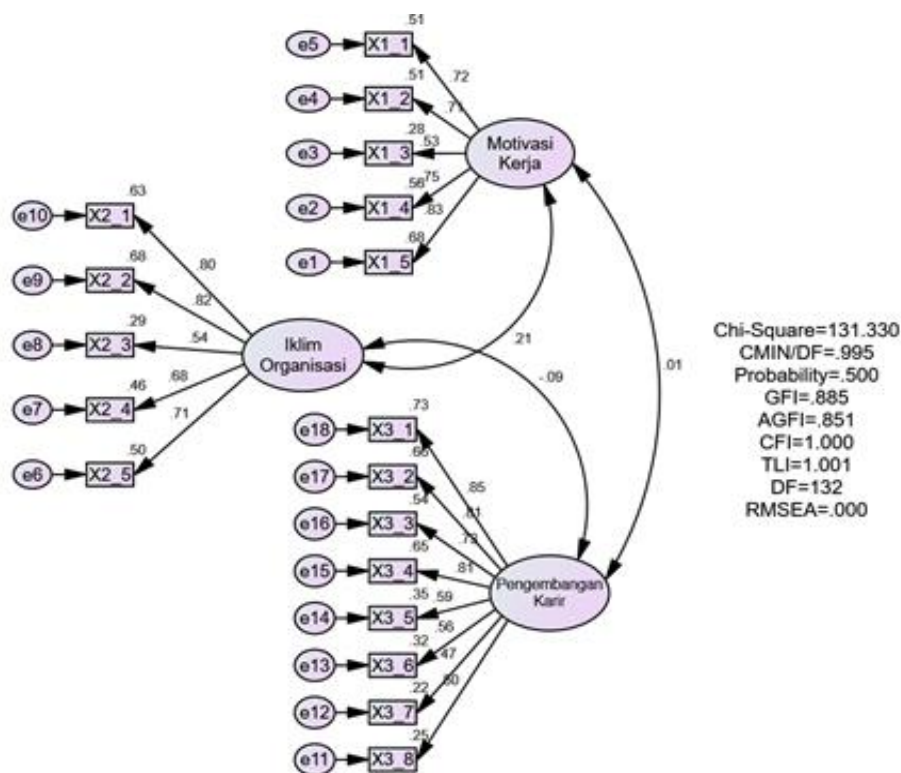
Hasil penyebaran dalam penelitian ini menggambarkan responden dengan jenis kelamin pria lebih banyak yaitu 81 responden dari pada responden berjenis kelamin wanita yang hanya 31

responden. responden dengan usia < 24 tahun yaitu 24 responden, usia 24-30 yaitu 29 responden, usia 31-40 yaitu 42 responden sedangkan lebih dari usia 41 yaitu 17 responden. responden dengan lama kerja 1 tahun yaitu 11 responden, 2 tahun berjumlah 18 responden, 3 tahun berjumlah 15 responden sedangkan untuk lebih dari 3 tahun berjumlah 68 responden.

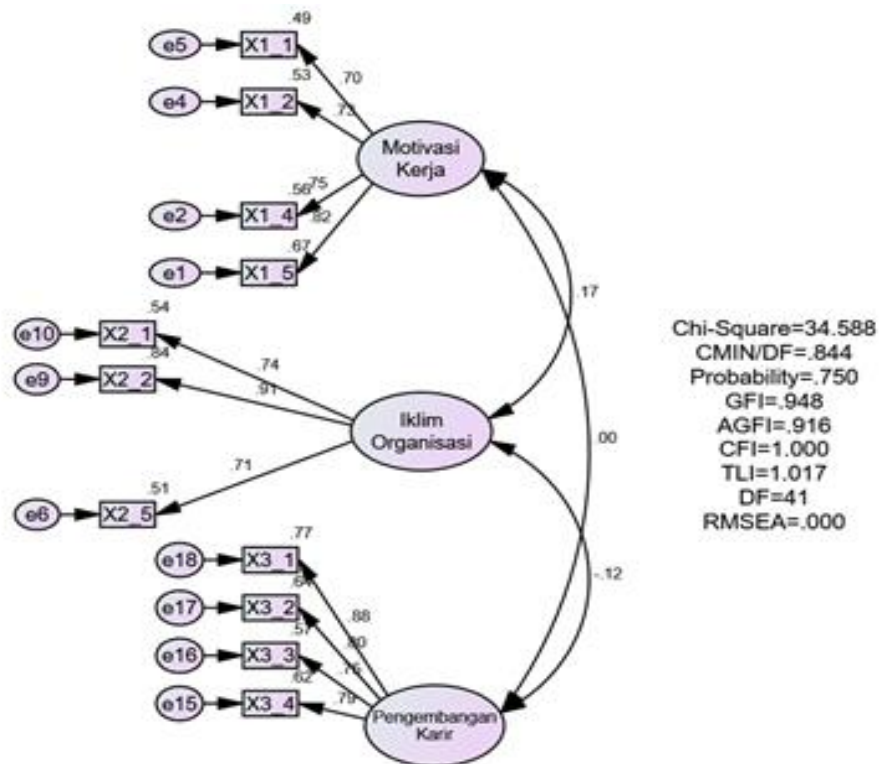
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Eksogen Sebelum Perbaikan

Hasil analisis konfirmatori keseluruhan pada variabel eksogen yaitu motivasi kerja, iklim organisasi, pengembangan karir. Terdapat 18 indikator keseluruhan yang nantinya akan di eliminasi karena *loading factor* $\leq 0,70$.



Pada hasil tersebut ditemukan adanya indikator yang mengalami *loading factor* yang tidak memenuhi syarat, sehingga diperbaiki dengan menghilangkan dan selanjutnya hanya beberapa indikator yang mempunyai faktor yang tinggi, berikut adalah output setelah perbaikan model:

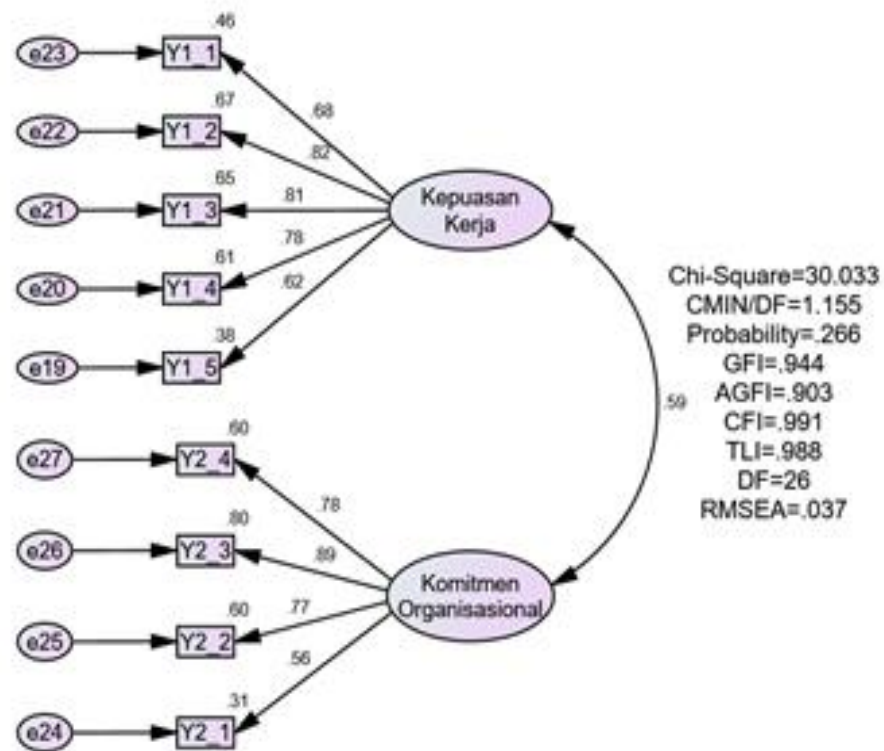


4.1.2 Uji Variabel Eksogen Setelah Perbaikan

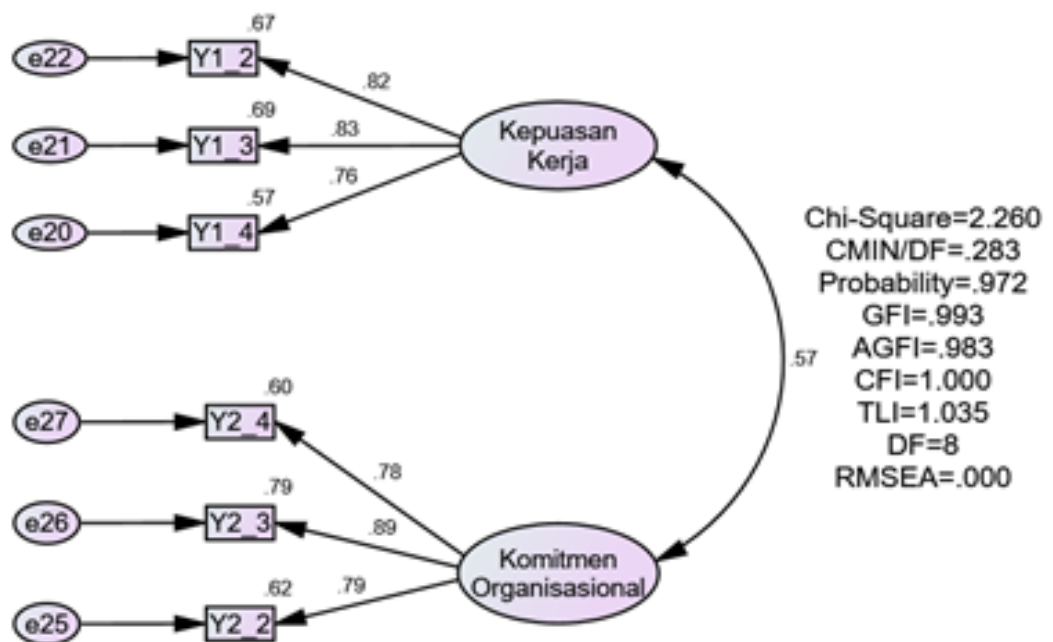
Dari hasil tersebut, nilai chi square 34,588, nilai probabilitas 0,750, nilai CMIN/DF 0,844, nilai GFI 0,948, nilai AGFI 0,916, nilai CFI 1,000, nilai TLI 1,017, dan nilai RMSEA sebesar 0,000 yang kesemuanya menunjukkan bahwa analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang memenuhi syarat untuk membentuk sebuah model penelitian kriteria *goodness of fit* yang sudah ditetapkan.

4.1.3 Uji Endogen Sebelum Perbaikan

Hasil analisis konfirmatori keseluruhan pada variabel endogen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Terdiri dari 9 indikator keseluruhan yang nantinya akan di eliminasi karena *loading factor* $\leq 0,70$.

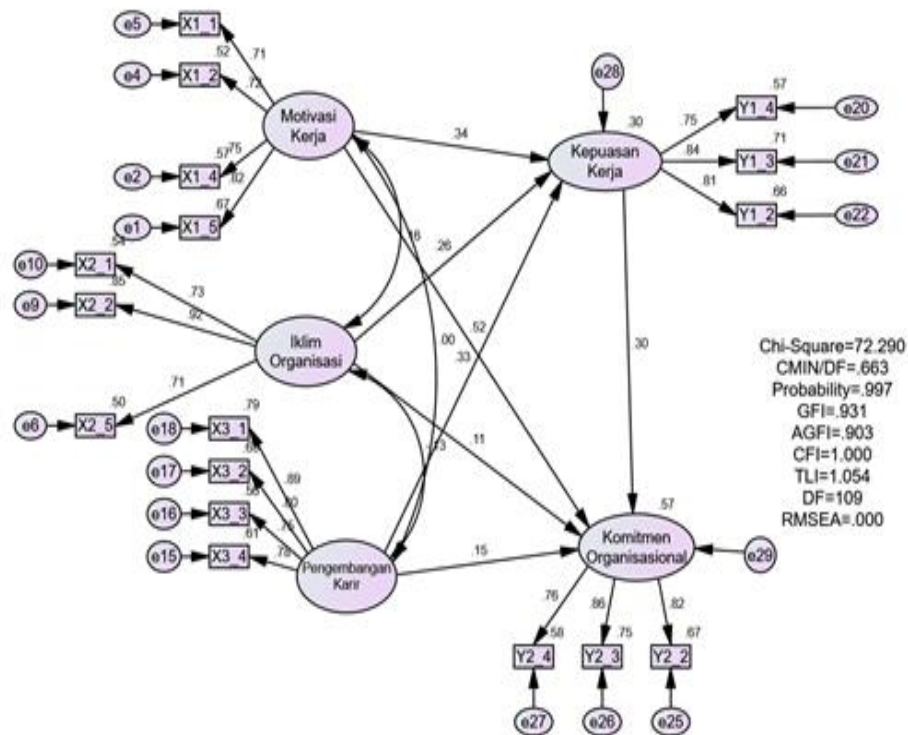


Pada hasil tersebut ditemukan adanya indikator yang mengalami loading factor yang tidak memenuhi syarat, sehingga diperbaiki dengan menghilangkan dan selanjutnya hanya beberapa indikator yang mempunyai loading faktor error tinggi, berikut adalah output setelah perbaikan model:



4.1.4 Uji Variabel Endogen Setelah Perbaikan

Dari hasil tersebut, nilai *chi square* senilai 2,260 dengan nilai probabilitas sebesar 0,972, nilai CMIN/DF sebesar 0,283, nilai GFI sebesar 0,993, nilai AGFI sebesar 0,983, nilai CFI sebesar 1.000, nilai TLI sebesar 1,035 dan nilai RMSEA sebesar 0,000.



4.1.5 Model Full SEM

Dari data diatas dan penyesuaian dilakukan untuk menguji kecocokan model. nilai estimasi chi square diatas dengan nilai 72,290, dimana probabilitas 0,997, CMIN/DF 0,663, nilai GFI 0.931, nilai AGFI 0.903, nilai CFI 1,000, nilai TLI 1,054 dan nilai RMSEA adalah 0,000. Hasil pengujian kelayakan model persamaan struktural seperti tercantum dalam, nilai-nilai berada dalam rentang yang diharapkan. Evaluasi model menunjukkan tujuh kriteria *goodness of fit* indices semua memenuhi kriteria, dengan demikian merujuk pada prinsip parsimony, model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat di analisis lebih lanjut

4.1.6 Uji Normalitas Data

Penilaian normalitas data mempertimbangkan bahwa model persamaan struktural adalah peka terhadap distribusi data, khususnya penyimpangan dari normalitas multivariat, maka perlu dilakukan ulang pengujian terhadap normalitas data setelah perbaikan model

Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y2_4	2.000	5.000	.093	.400	-.422	-.911
Y2_3	2.000	5.000	.080	.346	-.513	-1.108
Y2_2	2.000	5.000	.204	.883	-.414	-.894
Y1_2	2.000	5.000	.335	1.446	-.126	-.272
Y1_3	1.000	5.000	-.106	-.457	.014	.030
Y1_4	2.000	5.000	.421	1.820	.164	.355
X3_1	2.000	5.000	.238	1.027	-.356	-.768
X3_2	2.000	5.000	.096	.415	-.470	-1.016
X3_3	2.000	5.000	-.103	-.446	-.265	-.572
X3_4	1.000	5.000	-.256	-1.107	.185	.399
X2_1	2.000	5.000	.192	.830	-.431	-.932
X2_2	2.000	5.000	-.075	-.323	-.451	-.975
X2_5	2.000	5.000	-.190	-.822	-.195	-.421
X1_1	2.000	5.000	.124	.536	-.348	-.751
X1_2	2.000	5.000	-.386	-1.669	-.492	-1.062
X1_4	2.000	5.000	-.029	-.123	-.453	-.978
X1_5	2.000	5.000	.037	.161	-.241	-.522
Multivariate					8.784	1.829

Dari data diatas untuk hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas secara multivariate terpenuhi. Diketahui bahwa nilai CR baik pada *skewness* maupun *kurtosis* mempunyai nilai kisaran + 2,58 yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

4.1.7 Uji Outlier

Outlier multivariate dilihat dari mahalanobis d-squared tertinggi di bawah nilai kritis. Nilai kritis sebenarnya adalah nilai chi-square pada degree of freedom sebesar jumlah sampel pada taraf signifikanis 0,01. Sedangkan jumlah indikator dalam penelitian ini sebanyak 20 indikator pada tingkat $p < 0,05$ dengan menggunakan rumus $X^2 (20; 0,001) = 45,314$.

Hasil Uji Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
36	30.687	.022	.915
102	29.052	.034	.898
98	28.481	.040	.825
..	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
90	10.212	.894	.799
76	9.714	.915	.908
21	9.349	.929	.944

Untuk uji outlier yang berguna mencari data ekstrem pada penelitian ini adalah sebagai berikut dengan indikator 27 ($p, 0,001$) dengan hasil 46,962, maka dijelaskan tidak ada data yang ekstrem pada penelitian ini.

4.1.8 Pengujian Validitas Konstruk Full Model

Pada penelitian ini uji validitas menggunakan convergent validity dimana digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk. Validitas indikator dilihat dari besarnya angka loading factor yang diperoleh, dengan kata lain loading faktor harus signifikan (nilai standardized loading estimate harus sama dengan 0,50 atau lebih dan idealnya harus 0.70). Sedangkan reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator mengidentifikasi variabel bentukan yang umum. Hal ini dapat dilihat pada construct reliability dan variance extracted. Cut of value dari construct reliability dipersyaratkan 0,7 dan cut of value dari variance extracted dipersyaratkan 0.5

Hasil Uji Validitas *Confirmatory Factor Analysis*

Indikator			<i>Estimate</i>
X1_5	<---	Motivasi_Kerja	0.819
X1_4	<---	Motivasi_Kerja	0.753
X1_2	<---	Motivasi_Kerja	0.723
X1_1	<---	Motivasi_Kerja	0.705
X2_5	<---	Iklim_Organisasi	0.705
X2_2	<---	Iklim_Organisasi	0.921
X2_1	<---	Iklim_Organisasi	0.733
X3_4	<---	Pengembangan_Karir	0.784
X3_3	<---	Pengembangan_Karir	0.748
X3_2	<---	Pengembangan_Karir	0.796
X3_1	<---	Pengembangan_Karir	0.888
Y1_4	<---	Kepuasan_Kerja	0.753
Y1_3	<---	Kepuasan_Kerja	0.843
Y1_2	<---	Kepuasan_Kerja	0.81
Y2_2	<---	Komitmen_Organisasional	0.82
Y2_3	<---	Komitmen_Organisasional	0.864
Y2_4	<---	Komitmen_Organisasional	0.763

**Hasil Uji Validitas Convergent Validty & Reliabilitas**

Indikator	<i>Standarlized Loading</i>	<i>Sum Measure Error</i>	<i>Construk Realibity</i>	Hasil
Motivasi Kerja	3	1.742	0.84	>0.70
Iklim Organisasi	2.359	1.117	0.83	>0.70
Pengembangan Karir	3.216	1.404	0.88	>0.70
Kepuasan Kerja	2.406	1.066	0.84	>0.70
Komitmen Organisasional	2.447	0.999	0.86	>0.70
Indikator	<i>Standarlized Loading</i>	<i>Sum Measure Error</i>	<i>Construk Realibity</i>	Hasil
Motivasi Kerja	2.258	1.742	0.56	>0,50
Iklim Organisasi	1.883	1.117	0.63	>0,50
Pengembangan Karir	2.596	1.404	0.65	>0,50
Kepuasan Kerja	1.934	1.066	0.64	>0,50
Komitmen Organisasional	2.001	0.999	0.67	>0,50

Uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 23 dari seluruh item pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Data dikatakan valid apabila nilai *loading factor* $> 0,7$. Pada hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 5 variabel dinyatakan valid dengan nilai $> 0,7$. Sedangkan untuk tabel 4.11 hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* $> 0,7$ dan nilai *average variance extracted* $> 0,5$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai C.R pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian tersebut *reliable* maka dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji validitas dapat dilihat pada tabel *average variance extract* (AVE) yang diakar ($\sqrt{}$), berikut adalah hasil uji validitas : Motivasi kerja memiliki nilai uji validitas sebesar 0,74, nilai iklim organisasi memiliki nilai uji validitas sebesar 0,7+, pengembangan karir memiliki nilai uji validitas sebesar 0,80, kepuasan kerja memiliki nilai uji validitas sebesar 0,8 dan komitmen organisasional memiliki nilai uji validitas sebesar 0,81.

4.1.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antar variabel yang ditampakkan melalui critical ratio (c.r) dan nilai significance probability masing-masing hubungan antar variabel. Berikut ini adalah output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS bentuk output Regression Weight seperti tabel berikut ini

Uji Hipotesis Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Kepuasan_Kerja	<---	Motivasi_Kerja	.357	.113	3.161	.002	Berpengaruh Positif & Signifikan
Kepuasan_Kerja	<---	Iklim_Organisasi	.220	.084	2.599	.009	Berpengaruh Positif & Signifikan
Kepuasan_Kerja	<---	Pengembangan_Karir	.326	.103	3.18	.001	Berpengaruh Positif & Signifikan
Komitmen_Organisasional	<---	Motivasi_Kerja	.586	.127	4.626	***	Berpengaruh Positif & Signifikan
Komitmen_Organisasional	<---	Pengembangan_Karir	.163	.100	1.622	0.105	Tidak Berpengaruh Signifikan
Komitmen_Organisasional	<---	Kepuasan_Kerja	.325	.118	2.764	.006	Berpengaruh Positif & Signifikan
Komitmen_Organisasional	<---	Iklim_Organisasi	.098	.081	1.200	.230	Tidak Berpengaruh Signifikan

dapat dilihat bahwa apakah pengaruh signifikan atau tidaknya diketahui dari P value. Signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Jika P- value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Dan nilai $CR \geq 1,960$. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai prob (P) < 0,05.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan data yang diolah diperoleh nilai critical ratio sebesar 3,141 dan nilai P yaitu 0,002. Jadi untuk hasil kondisi memenuhi critical ratio lebih besar dari 1,96 dan P kurang dari 0,05. Sedangkan Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 35,7 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini dapat diterima dan Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

4.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan data yang diolah diperoleh nilai critical ratio sebesar 2,599 dan nilai P yaitu 0,009. Jadi untuk hasil kondisi memenuhi critical ratio lebih besar dari 1,96 dan P kurang dari 0,05. Sedangkan Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 22 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini dapat diterima dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan data yang diolah diperoleh nilai critical ratio sebesar 3,180 dan nilai P yaitu 0,001. Jadi untuk hasil kondisi memenuhi critical ratio lebih besar dari 1,96 dan P kurang dari 0,05 yang ditandai (***) . Sedangkan Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 32,6 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini dapat diterima dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y2)

Berdasarkan data yang diolah diperoleh nilai critical ratio sebesar 4,626 dan nilai P yaitu (***) . Jadi untuk hasil kondisi memenuhi critical ratio lebih besar dari 1,96 dan P kurang dari 0,05 yang ditandai (***) . Sedangkan Pengaruh Motivasi Kerja (X1)

terhadap Komitmen Organisasional (Y2) adalah 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 58,6 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini dapat diterima dan Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y2).

4.2.5 Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y2)

Berdasarkan data yang diolah diperoleh nilai critical ratio sebesar 1,200 dan nilai P yaitu 0,230. Jadi untuk hasil kondisi belum memenuhi critical ratio yaitu 1,96 dan P lebih dari 0,05. Sedangkan Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y2) adalah 0,098. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi hanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 9,8 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 dalam penelitian ini ditolak dan Iklim Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y2).

4.2.6 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y2)

Berdasarkan data yang diolah diperoleh nilai critical ratio sebesar 1,622 dan nilai P yaitu 0,105. Jadi untuk hasil kondisi belum memenuhi critical ratio yaitu 1,96 dan P lebih dari 0,05. Sedangkan Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y2) adalah 0,163. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi hanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 16,3 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 dalam penelitian ini ditolak dan Pengembangan Karir (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y2).

4.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y2)

Berdasarkan data yang diolah diperoleh nilai critical ratio sebesar 2,764 dan nilai P yaitu 0,006. Jadi untuk hasil kondisi memenuhi critical ratio lebih besar dari 1,96 dan P kurang dari 0,05. Sedangkan Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Komitmen Organisasional (Y2) adalah 0,325. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 32,5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 dalam penelitian ini dapat diterima dan Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y2).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa semakin tingginya motivasi kerja karyawan maka akan meningkatnya kepuasan kerja di CV. Maya Antique
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut, iklim organisasi yang baik maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di CV. Maya Antique.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan yang jells akan berdanpak baik terhadap kepuasan kerja di CV. Maya Antique
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan berdampak semakin tingginya komitmen organisasional.
5. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dapat disimpulkan bahwa baik buruknya iklim organisasi tidak akan mempengaruhi komitmen organisasiona pada diri karyawan di CV. Maya Antique.
6. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari hasil tersebut, pengembangan karir yang jelas terhadap karyawan pada perusahaan belum tentu akan berdampak pada komitmen organisasional.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tingginya kepuasan kerja maka akan semakin tingginya komitmen organisasional di CV. Maya Antique.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja,(XI_3) prestasi dari karyawan selalu dinilai merupakan indikator nilai paling rendah. Berdasarkan hasil tersebut, penulis menyarankan agar nantinya menentukan prestasi yang diberikan kepada karyawan secara tepat dan sesuai sehingga hal ini akan terjadinya seperti promosi atau penghargaan bagi karyawan berprestasi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel iklim organisasi, (X2_3) kehangatan antar pegawai merupakan nilai indikator paling rendah. Maka dari hasil tersebut, penulis menyarankan lebih memperhatikan kondisi yang terjadi antar pegawai agar terwujudnya iklim yang baik dalam bekerja di perusahaan.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel pengembangan karir, (X3_7) kepemimpinan merupakan nilai indikator yang paling rendah. Maka dari hasil tersebut, demi tercapainya visi misi perusahaan faktor pemimpin dari setiap lini atau atasan sangat ditentukan sehingga akan menjadi sorotan. Peneliti menyarankan agar perusahaan untuk lebih memperhatikan terhadap karyawan mengenai hal yang terjadi di perusahaan agar terwujudnya operasional dan budaya yang baik bagi perusahaan
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja, (Y1_1) pekerjaan di perusahaan merupakan nilai indikator yang paling rendah. Maka dari hasil tersebut, peneliti menyarankan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan saat sedang bekerja sehingga hal ini nantinya akan meminimalisir masalah yang terjadi dan berdampak akan kepuasan karyawan saat bekerja.
5. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasional, (Y2_1) membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya merupakan nilai indikator paling rendah. Maka dari hasil tersebut, peneliti menyarankan agar perusahaan menjadi perantara untuk meningkatkan kondisi seperti membantu rekan kerja. Membantu pekerjaan adalah hal yang normal agar terwujudnya organisasi yang baik dan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Manajemen Pasca Sarjana Universitas Trisakti*. Vol. 7, No. 9, 2018: 4628-4658
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, & Ruri Aditya Sari. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi* Vol 07, No. 01, 2018, 20-24
- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Anastasia, Tania Dan Sutanto. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya, *Agora*, Vol 1
- Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management And Business Economics* Vol 25 No. 144–150
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Darodjat Achmad Tubagus. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. Bandung: Pt Refika Aditama.

- Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra Dan A.A. Ayu Sriathi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9, 2018: 4628-465689
- Feriyanto, Andri Dan Shyta, Endang Triana. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediatera
- Firmananda Utama Akbar, Djamhur Hamid dan Mochammad Djudi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang) Vol 38, No 2 (2016) 3(2), 995-1002.
- Zein, A.K.A, & Hadijah, H.S (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2(2), 62-68.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24 Update Bayesian Sem Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunhild Bjaalid, Aslaug Mikkelsen, (2017). Work Climate and The Mediating Role of Workplace Bullying Related to Job Performance, Job Satisfaction, And Work Ability: A Study Among Hospital Nurses. E-Journal. Vol. 7 No. 6 Hal. 387
- Harsidi, Minarsih, dan Moh Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Real Glass Semarang). *Journal of Management*, Vol.02 No. 02
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulisty. (2020). Effects Of Work Motivation and Leadership Toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence From Indonesia. E-Journal. Vol. 7 No. 6 Hal. 387
- Kasmir. (2015). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, Vol. 5(1), 73-89
- Mehvish Kiran, Muhammad Hussain, Mohammad Afzal, Syed, Amir Gillani. (2019). Impact of Professional Stress and Career Development on Organizational Commitment Among Nurses. E-Journal International Vol 23 No. 1-4
- Nuraini,T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rohollah. (2019). Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment Of Nursing Staff. E-Journal Internasional. Volume 23: No. 1-5
- Shonia Rahma Ausri, Heru Susilo, Muhammad Cahyo Widyo Sulisty. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 5(1), 73-89
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Salleh, S.M., Zahari, A.S.M., Said, N.S.M., dan Ali, S.R.O. (2016). *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in The Workplace*. Faculty Of Business Management, Universiti Teknologi Mara, Dungun, Terengganu, Malaysia
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.

Yohana, Corry. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 5(1), 73-89

_____. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Kudus: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muria Kudus.