

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEBUDAYAAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Arsenius Agung Hambut<sup>1</sup>, Prayekti<sup>2</sup>  
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia  
[arsenagung17@gmail.com](mailto:arsenagung17@gmail.com)<sup>1</sup>, [yekti@ustjogja.ac.id](mailto:yekti@ustjogja.ac.id)<sup>2</sup>

---

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh atau sensus dengan mengambil sampel sebanyak 55 karyawan. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Kata Kunci: Karir, Motivasi, Intrinsik, Budaya, Organisasi**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of career development, intrinsic motivation and organizational culture on employee job satisfaction at the Yogyakarta Special Region Culture Office. The population of this study were 55 employees of the Yogyakarta Special Region Cultural Service Office. The sampling technique is a saturated sample or census by taking a sample of 55 employees. Data collection methods with questionnaires. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of Career Development variables on Employee Job Satisfaction, a positive and significant effect of Intrinsic Motivation variables on Employee Job Satisfaction and a positive and significant effect of Organizational Culture variables on Employee Job Satisfaction.*

**Keywords: Career Motivation, Intrinsic, Culture, Organizational**

---

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu kunci kesuksesan dari suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya

---

---

Manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi menjadi suatu hal yang wajib diperhatikan oleh para pengelola suatu organisasi karena Sumber Daya Manusia adalah sebuah aset yang dimiliki perusahaan untuk menentukan sukses atau tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien tentunya akan berpengaruh dalam membangun organisasi. Untuk mencapai hal itu tentunya tidak mudah bagi suatu perusahaan atau organisasi, maka perusahaan atau organisasi perlu menjaga kualitas Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar mampu bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain dan mampu membawa perusahaan ke arah perkembangan dan kemajuan yang diinginkan. Maka dari itu sumber daya manusia harus sangat diperhatikan oleh organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan (Munandar & Prayekti, 2020).

Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu lembaga atau instansi yang bergerak dalam urusan Kebudayaan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Melalui Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta nomor: 353 /KPTS/ 1994 tanggal 26 Oktober 1994 tentang pembentukan Dinas Kebudayaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, maka urusan Kebudayaan menjadi urusan sendiri. Dinas kebudayaan itu sendiri memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang kebudayaan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga yang bergerak di bidang kebudayaan tentunya lembaga ini mempunyai target yang jelas dalam mencapai tujuannya. Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan untuk mencapai sebuah hasil kerja yang baik adalah dengan mempertimbangkan bagaimana kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada lembaga atau instansi tersebut. Salah satu hal yang menjadi kunci dalam menjalankan sebuah organisasi yaitu Sumber Daya Manusia yang bekerja pada organisasi tersebut, demikian juga pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas seorang individu atau karyawan yang berarti bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari perusahaan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah tingkat kegembiraan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang mereka lakukan, jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka mereka akan relatif puas. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya akan memiliki semangat kerja yang tinggi (Krisnaldy et al., 2019).

Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka dan merupakan sikap umum seseorang

yang bernilai positif terhadap kehidupan organisasinya. maka sudah sepatutnya setiap pimpinan mengambil langkah-langkah yang di perlukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di dalam kehidupan organisasi modern, biasanya sering di jadikan ukuran tingkat kematangan dari organisasi yang merupakan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya adalah hasil manajemen yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi (Alifia, 2021).

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting bagi seorang karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau organisasi agar hasil kerjanya menjadi produktif dan optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk nyaman dan betah sehingga tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, cenderung menampilkan komitmen terhadap organisasi dan mungkin puas dengan kehidupan mereka (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Selain itu dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka akan berdampak terhadap para karyawan sehingga karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Aritonang et al., 2019). Dengan demikian guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya; pengembangan karir, motivasi intrinsik dan budaya organisasi. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya (Handoko & Rambe, 2018).

Selain faktor pengembangan karir ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Munandar & Prayekti,

2020). Dengan kata lain motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang meniptakan niat dan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Suryadi & Efendi, 2019).

Selain faktor motivasi intrinsik ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Budaya organisasi juga menjadi sebuah tuntutan bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk membentuk perilaku serta sikap yang semestinya sesuai dengan visi misi perusahaan yang memiliki perilaku disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, memiliki tanggungjawab penuh dalam bekerja, dan memiliki pengetahuan yang tinggi serta kemampuan yang mumpuni dalam bidang pekerjaannya (Soomro & Shah, 2019).

### **KAJIAN TEORI**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seorang karyawan yang senang atau dipenuhi emosi positif yang berasal dari penilaian karyawan bersangkutan mengenai pekerjaan atau pengalaman yang dilakukan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja perasaan rendah cenderung memiliki perasaan negatif (Trisianto Budi, 2021). Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini seperti yang dikutip dalam (Widiyanto & Darmawan, 2019), adalah sebagai berikut: 1). Pekerjaan Itu Sendiri, 2). Hubungan antara manusia dan rekan kerja, 3). Gaji, 4). Promosi, 5). Pengawasan.

Menurut Kadarisan (2013) dalam Aritonang et al., (2019) mendefinisikan pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai. Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan (Handoko & Rambe, 2018). Adapun indikator pengembangan karir dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Handoko dalam Kudsi et al., (2018), adalah sebagai berikut: 1). Prestasi Kerja, 2). Kesetiaan Organisasional, 3). Mentor dan Sponsor, 4). Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, 5). Dukungs Manajemen.

Menurut Nawawi (2011) dalam Munandar & Prayekti, (2020), Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal. Adapun Indikator Motivasi Intrinsik dalam penelitian ini seperti yang dikutip dalam (Sariningtyas & Sulistiyani, 2016), adalah sebagai berikut: 1). Keberhasilan, 2). Pekerjaan itu sendiri, 3). Penghargaan, 4). Tanggungjawab, 5). Pengembangan diri.

Robbins dan Coulter (2014:80) dalam Krisnaldy et al., (2019) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi secara umum diterima sebagai konsep holistik dan multidimensi yang ditentukan secara historis dan dibangun secara sosial bahwa budaya organisasi terus-menerus dinegosiasikan karena merupakan properti yang muncul dari interaksi manusia. Nilai-nilai dan keyakinan yang muncul dari negosiasi dan praktik yang sedang berlangsung di antara anggota kelompok menjadi sumber referensi untuk apa yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam suatu organisasi dalam hal perilaku benar dan salah (MacIntosh & Doherty, 2010). Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini seperti yang dikutip dalam (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020) adalah sebagai berikut; 1). Inovasi dan pengambilan resiko, 2). Perhatian pada detail, 3). Orientasi hasil, 4). Orientasi manusia, 5). Orientasi tim, 6). Agresivitas, 7). Stabilitas.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Kadarisman (2013) dalam Aritonang et al., (2019), pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai. Jika karyawan merasakan kepuasan dalam karirnya maka akan berdampak positif pada pekerjaan yang dilakukan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas,

meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Program pengembangan karir dapat lebih meningkatkan dorongan pada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi karena motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Saefullah, 2021) telah membuktikan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1** : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mulyadi et al., 2018) menyatakan motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja telah dilakukan. Beberapa diantaranya penelitian telah dilakukan (Mulyadi et al., 2018), (Trisianto Budi, 2021) dan (Kurniawati et al., 2019), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H2** : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Suparta & Ardana, 2019).

Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Suprayetno (2008) dalam Suparta & Ardana, (2019) bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliable dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Suparta & Ardana, 2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Soomro & Shah, 2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H3** : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

#### **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 55 orang. Teknik Sampel yang digunakan yaitu menggunakan sampling jenuh.

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas dan Reliabilitas Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau kesahihan instrumen. Menurut Sugiyono (2005) dalam (Aritonang et al., 2019), “jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) 0,30 maka butir pertanyaan sudah dianggap valid”. Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 55 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,265) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Aritonang et al., 2019).

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 55 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 1**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Pengembangan Karir	0,821	10	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,804	10	Reliabel
Budaya Organisasi	0,861	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,854	10	Reliabel

Sumber: Output SPSS Terlampir

Berdasarkan tabel 1 hasil uji reliabilitas dari 55 responden dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	3.190			
Pengembangan Karir	0.302	2.045	0.046	Signifikan
Motivasi Intrinsik	0.329	2.072	0.043	Signifikan



Budaya Organisasi	0.303	2.674	0.010	Signifikan
F hitung	29.097			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.610			

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan tabel 4.7 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

1. Konstanta = 3.190  
Artinya jika tidak ada variabel Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, maka Kepuasan Kerja sebesar 3.190 satuan.
2.  $b_1 = 0.302$   
Artinya jika variabel Pengembangan Karir meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.302 dengan anggapan variable bebas lain tetap.
3.  $b_2 = 0.329$   
Artinya jika variabel Motivasi Intrinsik meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.329 dengan anggapan variable bebas lain tetap
4.  $b_3 = 0.303$   
Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.303 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

## PEMBAHASAN

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasaan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan H1 diterima, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,046 \leq 0,05$ . Hasil tersebut mendukung perumusan hipotesis 1 bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasaan kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik pengembangan karir karyawan maka tingkat kepuasaan kerja karyawan juga dapat dicapai dengan maksimal.

Hipotesis Kedua menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan H<sub>2</sub> diterima, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian signifikansi yang menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,043 \leq 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>a2</sub> diterima, yang berarti bahwa memang benar bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian maka semakin tinggi motivasi intrinsik dari karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja yang dicapai karyawan. Hasil tersebut mendukung perumusan hipotesis 2 bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan H<sub>3</sub> diterima, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini didukung dengan melihat hasil uji parsial ( Uji t ), dimana terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,010 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>a3</sub> diterima, yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi pada maka semakin meningkat juga kepuasan kerja para karyawan.

Dari hasil uji f pada tabel 2 diperoleh f hitung sebesar 29.097 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $sig < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) = 0,610, artinya variabel Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 61% sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F)

menunjukkan bahwa Pengembangan karir, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang dilakukan oleh penelitian maka dapat diberikan saran sebagai berikut: Bagi Perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa masukan yang diberikan oleh beberapa karyawan diantaranya adalah karyawan sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan karyawan yang lain. Sehingga dapat saling memotivasi dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan perlu memberikan insentif kepada karyawan yang berkeja dengan baik sesuai dengan prosedur pekerjaan. Semoga penelitian ini dapat berkontribusi dalam penyampaian aspirasi dari karyawan supaya pihak manajemen dapat lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat selalu merasa puas dalam bekerja. Dan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alifia, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan* Vol. 1 No.3.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>

- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 9(2). <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kurniawati, K., Mansur, E., & Adhenin, J. (2019). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar. *Widya Balina*, 4(2), 84–93. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.43>
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106–117. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.04.006>
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- Munandar, S. A., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45–56.
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 55–72.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>

Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>

Trisianto Budi. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Pada Hubungan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1), 92–102.

Widiyanto, M. A., & Darmawan, I. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 179–187. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p179-187>