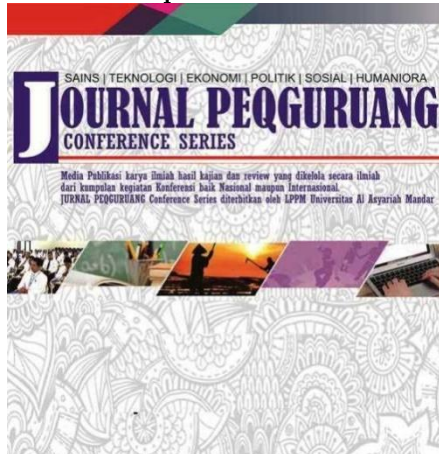


Graphical abstract



PENGARUH BUDAYA KLAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS AL ASYARIAH MANDAR

¹*Nurlina, ²Mulyadi, ³Wahyu
¹Universitas Fajar
¹ Universitas Al Asyariah Mandar,
^{2, 3}Universitas Fajar.

*Corresponding author
nurlinanailah@gmail.com

Abstract

The problem in this research is the influence of Clan Culture and career development on employee job satisfaction. The purpose of this research is to determine the influence of Clan Culture and career development on employee job satisfaction at Al Asyariah Mandar University. This research was conducted at Al Asyariah Mandar University. The population in this study were employees at Al Asyariah Mandar University. Sampling uses the Slovin formula. This research was carried out at Al Asyariah Mandar University. Data collection was carried out through questionnaires. Meanwhile, the data analysis technique used is multiple regression analysis, classical assumption test and hypothesis test (t test and F test) which obtained a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, the results of this research conclude that: Clan Culture and Career Development influence employee job satisfaction at Al Asyariah Mandar University

Keywords: Clan Culture, Career Development, Job Satisfaction

Abstrak

Permasalahan pada penelitian ini adakah pengaruh Budaya Klan dan pengembangan karir terhadap kepuasan Kerja Pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Klan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar. Penelitian ini dilakukan di Universitas Al Asyariah Mandar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Universitas Al Asyariah Mandar. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Penelitian ini di dilaksanakan di Universitas Al Asyariah Mandar. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (uji t dan uji F) yang diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: Budaya Klan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar

Kata kunci : Budaya Klan, Pengembangan karir, Kepuasan Kerja

Article history

DOI: 10.35329/jp.v6i2.5780

Received : 2024-08-24 / Received in revised form : 2024-11-19 / Accepted : 2024-11-22

1. PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi didirikan dengan tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen harus mampu mengelola dan memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki. Keberhasilan ini juga bergantung pada kontribusi sumber daya manusia yang bekerja keras dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Mencapai tingkat produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang mudah). Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang mencakup visi, misi, harapan, nilai, struktur, prosedur, strategi, tindakan dan tipe interaksi dalam organisasi (Robbins, 2013).

Berdasarkan Teori pertukaran sosial yaitu perspektif sosiologis dan psikologis yang memandang interaksi dan hubungan sosial sebagai pertukaran barang, jasa, atau imbalan antar individu atau kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang terlibat dalam hubungan dan interaksi karena mereka berharap menerima imbalan atau manfaat dari hubungan interaksi tersebut, dan mereka mempertimbangkan potensi kerugian dibandingkan manfaatnya. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi yang memiliki tenaga kerja. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam pekerjaan mereka, kurang mendapatkan penghargaan, atau tidak dapat mengembangkan potensinya, akan cenderung tidak dapat fokus sepenuhnya pada tugas mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada hasil kerja dan prestasi mereka. Sedangkan Kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Handoko, 2001) Budaya klan dicirikan oleh lingkungan kekeluargaan, dimana karyawan merasakan rasa memiliki dan loyalitas yang mendalam terhadap organisasi. Dengan mengintegrasikan inisiatif yang berfokus pada kinerja dalam budaya klan organisasi dapat mencapai keseimbangan antara lingkungan kerja yang mendukung dan standar pencapaian yang tinggi (Wellem, 2019). Konsisten dengan temuan (Rahmadanty et al., 2024) hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan peran budaya klan terhadap work engagement. Broker kepemimpinan yang ramah telah terbukti memperkuat hubungan antara budaya klan dan komitmen kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Fanya et al., 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa jenis Budaya *clan* yang mendominasi saat ini dan merupakan budaya yang diinginkan pada masa mendatang.

Selain budaya klan, pengembangan karir karyawan juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan. Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang berlangsung untuk mencapai rencana karir (Edy, 2019). kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang merangsang kenikmatan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini akan tercermin pada etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja Anda. Kepuasan kerja dapat dicapai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan melalui kombinasi pekerjaan internal dan eksternal. Budaya Klan

yang ada di Universitas Al Asyariah Mandar, mereka lebih menerapkan budaya yang dimana sistem kekeluargaan itu sangat erat. Yang mungkin berbeda dengan Universitas lain pada umumnya, di Universitas Al Asyariah Mandar ketua Yayasannya di panggil dengan sebutan Annangguru (Ketua Yayasan), Rektor biasa di panggil dengan sebutan Bunda, Wakil Rektor 1 biasa di panggil dengan Abi, sedangkan Wakil Rektor 2 Biasa di panggil dengan papi oleh para staf yang ada di dalamnya. Inilah budaya yang ada di Universitas Al Asyariah Mandar. Yang merupakan suatu budaya Kepemimpinan yang didasari kekeluargaan yang tidak lepas dari ketentuan-ketentuan yang berlaku sebagaimana mestinya sebuah Universitas pada Umumnya. Jika dilihat dari sudut pandang budaya Komunikasi, di dalam sebuah kegiatan tidak pernah ada ketentuan tidak boleh menggunakan bahasa daerah yakni bahasa Mandar, karena di Universitas Al Asyariah Mandar sangatlah memegang erat sistem kekeluargaan maka tidak ada pembatasan dalam hal komunikasi selama itu masih dalam konteks yang wajar. Maksudnya mereka menggunakan bahasa sesuai porsinya.

Namun budaya kekeluargaan yang diterapkan yang sangat memegang sistem kekeluargaan belum menjamin para pegawai/staf yang ada di sana mematuhi aturan yang berlaku yang merupakan masalah empiris yang terdapat di Universitas Al Asyariah Mandar. Di Universitas Al-Asyariah Mandar terdapat permasalahan terkait budaya klan mulai dari pakaian hingga jam kerja, serta jarangny beberapa pimpinan tidak masuk kerja atau pulang kerja tepat waktu, hal ini sudah menjadi budaya. Atau karena sudah menjadi kebiasaan di kalangan pegawai, banyak pegawai yang tidak pulang tepat waktu.

Mengacu pada uraian tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian mengenai **“PENGARUH BUDAYA KLAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS AL ASYARIAH MANDAR.”**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalahnya adalah (1)Apakah budaya Klan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar (2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar ? (3) Apakah ada pengaruh budaya klan dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar?

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif. Merupakan penelitian yang di dasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka untuk menjelaskan, memprediksi, mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif fokus pada analisis data numerik yang

diproses menggunakan metode statistik. Melalui metode ini, signifikansi hubungan antara variabel dapat diidentifikasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Al Asyariah Mandar yang dimana Penelitian yang dilakukan berfokus pada Budaya Klan, Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar yang di mana penelitian ini di mulai pada tanggal 1 juni 2024 sampai dengan 10 Juli 2024.

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar yaitu 170 orang. Menurut (Sugiyono, 2022) Sampel adalah sebagian atau jumlah dan ciri-ciri suatu populasi. Peneliti mengambil sampel dari suatu populasi ketika peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi, seperti karena populasinya besar dan tenaga, waktu, atau dana terbatas. Pengetahuan yang diperoleh dari sampel diterapkan pada populasi. Karena populasi pada penelitian ini sudah terdefinisi dengan baik dan diketahui jumlahnya, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam sampel ini adalah dengan menggunakan besar sampel Slovin (Sugayono, 2015) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

E = Persentase taraf kesalahan yang ditoleransi

Dengan menggunakan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel yang direncanakan dalam penelitian ini adalah sebesar 100 orang dari jumlah populasi sebanyak 170 orang. Metode pengumpulan data yaitu kusioner. Menurut Ghazali (2011), uji validitas digunakan untuk menilai apakah kusioner valid atau tidak. Kusioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengukur apa yang dimaksudkan. Uji instrumen penelitian Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 21. Sebuah kusioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode One Shot, yaitu pengukuran dilakukan sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur melalui korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik

Cronbach Alpha pada program SPSS. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,700 (Nunnally, dalam Ghazali, 2011:133).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis. menggunakan aplikasi SPSS 21.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri atas 100 orang responden yang berpartisipasi dalam mengisi kusioner. Para responden terdiri atas berbagai karakteristik jenis kelamin, Umur, Pendidikan terakhir, status pekerjaan, dan Lama Pekerjaan.

tabel 3.1 karakteristik responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentasi
Deskripsi usia Responden		
20 tahun- 30 tahun	22	22%
31 tahun - 40 tahun	49	49%
41 tahun- 50 tahun	20	20%
51 tahun - 60 tahun	6	6%
61 tahun - 75 tahun	3	3%
Deskripsi Jenis Kelamin Responden	<i>frekuensi</i>	<i>presentasi</i>
Laki-laki	56	56%
Perempuan	44	44%
Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	<i>frekuensi</i>	<i>presentasi</i>
Sarjana	25	25%
Magister	64	64%
Doktor	10	10%
Diploma	1	1%
Deskripsi Status Pekerjaan Responden	<i>frekuensi</i>	<i>presentasi</i>
Dosen	66	66%
Tendik/ Staf	34	34%
Deskripsi Lama Bekerja Responden	<i>frekuensi</i>	<i>presentasi</i>
>5 Tahun	65	65%
3 - 4 Tahun	10	10%
1 - 2 Tahun	20	20%
< 1 Tahun	5	5%
Deskripsi Unit Kerja Responden	<i>frekuensi</i>	<i>presentasi</i>
Rektorat	15	15%
Lembaga	14	14%
Fakultas	67	67%
Upt	4	4%

Sumber : sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang dan perempuan sebanyak 44 orang dengan total responden 100 orang, dari hasil karakteristik responden berdasarkan umur yaitu jumlah responden umur 20-30 tahun sebanyak 22 orang, dengan persentase 22 %, jumlah responden umur 31-40 tahun sebanyak 49 orang dengan persentase 49 %, jumlah responden umur 41-50 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 20 %, jumlah responden umur 51-60 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 6 %, jumlah responden umur 61-75 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3 %, untuk hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu jumlah responden yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 5 orang, jumlah responden yang bekerja selama

1 – 2 tahun sebanyak 20 orang, jumlah responden yang bekerja selama 3 – 4 tahun sebanyak 10 orang, > 5 tahun sebanyak 65 orang, pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yakni SMA tidak ada, Diploma 1 orang, Sarjana sebanyak 25 orang, magister sebanyak 64 orang, Doktor sebanyak 10 orang, sedangkan pada karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan Dosen sebanyak 66 orang dan tendik / staf sebanyak 34 orang serta pada karakteristik untuk unit kerja yaitu Rektorat sebanyak 15 orang, Lembaga sebanyak 14 orang, Fakultas sebanyak 67 orang dan Upt sebanyak 4 orang.

Tabel 3.2 Deskripsi Budaya Klan

Indikator Budaya Klan	Distribusi Jawaban Responden					Indeks Relatif	Keterangan
	1	2	3	4	5		
X11	1	6	51	156	200	0,83	Tinggi
X12	0	4	60	172	175	0,82	Tinggi
X13	0	6	36	188	190	0,84	Tinggi
X14	2	14	75	168	120	0,76	Tinggi
X15	0	6	42	188	180	0,83	Tinggi
X16	0	4	39	204	170	0,83	Tinggi
					Rata-rata	0,82	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator Variabel Budaya Klan memiliki indeks relative berada pada kategori Tinggi, sehingga rata-rata indeks relatif untuk Variabel Budaya Klan berada pada kategori tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat persepsi terhadap variabel Budaya Klan tergolong tinggi. Adapun indikator dengan nilai indeks terendah adalah X14 Universitas mengadakan wisata bersama untuk mempererat tali silaturahmi antara atasan dengan bawahannya, juga berserta keluarga dengan nilai sebesar 0,76 sedangkan dengan nilai indeks tertinggi adalah indikator X13 Jika ada permasalahan maka akan dibicarakan secara kekeluargaan dengan nilai sebesar 0,84.

tabel 3.3 deskripsi pengembangan karir

Indikator Pengembangan Karir	Distribusi Jawaban Responden					Indeks Relatif	Ket
	1	2	3	4	5		
X21	0	4	72	212	105	0,79	Tinggi
X22	0	0	30	192	210	0,86	Tinggi
X23	0	6	45	208	150	0,82	Tinggi
X24	0	6	51	200	150	0,81	Tinggi
X25	2	10	63	196	115	0,77	Tinggi
X26	0	8	87	200	85	0,76	Tinggi
X27	0	6	39	208	160	0,83	Tinggi
					Rata-rata	0,81	Tinggi

Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh indikator Variabel Pengembangan karir memiliki indeks relatif berada pada kategori Tinggi, sehingga rata-rata indeks relatif untuk Variabel Pengembangan karir berada pada kategori tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat persepsi terhadap variabel pengembangan karir tergolong tinggi. Adapun indikator dengan nilai indeks terendah adalah X26 Universitas melakukan mutasi horizontal berupa job rotation agar pegawai/staf tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya dengan nilai sebesar 0,76 sedangkan dengan nilai indeks tertinggi adalah indicator X22 Semua Pegawai diberikan waktu yang fleksibel untuk melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi.

table 3.4 Deskripsi Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja	Distribusi Jawaban Responden					Indeks Relatif	Ket
	1	2	3	4	5		
Y1	6	12	93	176	65	0,70	Tinggi
Y2	1	2	48	192	170	0,83	Tinggi
Y3	0	4	66	208	120	0,80	Tinggi
Y4	2	0	48	192	170	0,82	Tinggi
Y5	3	4	84	172	120	0,77	Tinggi
					Rata-rata	0,78	Tinggi

Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis table 4.4 menunjukkan bahwa seluruh indikator Variabel Budaya Klan memiliki indeks relatif berada pada kategori Tinggi, sehingga rata-rata indeks relatif untuk Variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat persepsi terhadap variabel Kepuasan kerja tergolong tinggi. Adapun indikator dengan nilai indeks terendah adalah Y1 gaji yang saya terima sudah

sesuai/cukup dengan nilai 0,70 sedangkan dengan nilai indeks tertinggi adalah indikator Y2 Saya ditempatkan di bagian yang sesuai dengan keahlian saya dengan nilai 0,83.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Klan

Indikator	Korelasi	Signifikansi	Ket
X 11	0,852	0,000	Valid
X 12	0,859	0,000	Valid
X 13	0,841	0,000	Valid
X 14	0,800	0,000	Valid
X 15	0,831	0,000	Valid
X 16	0,845	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah (2024)

Peneliti tidak menggunakan nilai signifikansi dengan perbandingan R hitung pada R hitung pada R table karena nilai signifikansi semua pada angka 0.000 yang artinya < 0,05 yang menandakan nilai signifikansi kuesioner telah valid, nilai signifikansi menggunakan perbandingan R hitung dan R Tabel ketika nilai signifikansinya tepat pada angka 0,05

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Korelasi	Signifikansi	Ket
X 21	0,740	0,000	Valid
X 22	0,752	0,000	Valid
X 23	0,741	0,000	Valid
X 24	0,853	0,000	Valid
X 25	0,784	0,000	Valid
X 26	0,623	0,000	Valid
X 27	0,748	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah (2024)

Peneliti tidak menggunakan nilai signifikansi dengan perbandingan R hitung pada R hitung pada R table karena nilai signifikansi semua pada angka 0.000 yang artinya < 0,05 yang menandakan nilai signifikansi kuesioner telah valid, nilai signifikansi menggunakan perbandingan R hitung dan R Tabel ketika nilai signifikansinya tepat pada angka 0,05

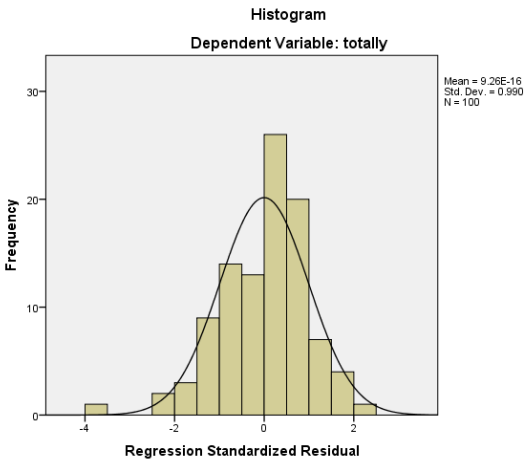
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Y 1	0,681	0,000	Valid
Y 2	0,775	0,000	Valid
Y 3	0,831	0,000	Valid
Y 4	0,795	0,000	Valid
Y 5	0,842	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah (2024)

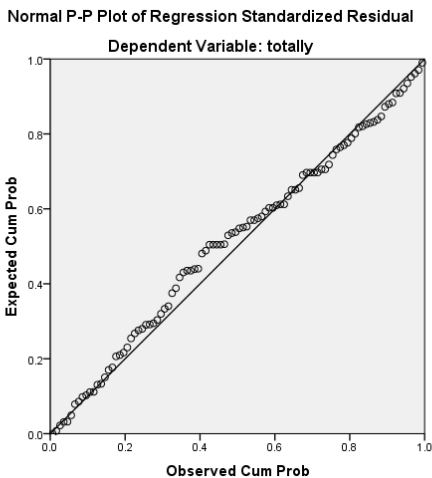
Peneliti tidak menggunakan nilai signifikansi dengan perbandingan R hitung pada R hitung pada R table karena nilai signifikansi semua pada angka 0.000

yang artinya $< 0,05$ yang menandakan nilai signifikansi kuesioner telah valid, nilai signifikansi menggunakan perbandingan R hitung dan R Tabel ketika nilai signifikansinya tepat pada angka 0,05



Gambar 3.7 Hasil Uji normalitas histogram

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong kekiri atau atau tidak condong ke kanan (santoso, 2015: 43) grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong kekanan atau kekiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.



Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tiga uji normalitas histogram, normal p-plot dan uji kolmogrov-smirnov test maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini normal.

Uji t merupakan uji parsial pengaruh Variabel independen (X) yang dilakukan secara sendiri-sendiri berdasarkan nilai signifikansi. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai sig SPSS $< 0,05$ maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali:2011). Hasilnya dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 3.8 uji T

coefficients^a

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	.215	1.277		.168	.867		
Total X1	.332	.079	.409	4.21	.000	.308	3.248
Total X2	.398	.081	.477	7.492	.000	.308	3.248

Dependent Variable: totally

Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan nilai signifikansi, variabel independen X1 (Budaya Klan), X2 (pengembangan karir) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kepuasan kerja). Nilai signifikansi untuk variabel X1 (Budaya Klan) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai yang di peroleh dari perbandingan antara nilai hitung dan nilai tabel juga dapat dilihat. Menurut V. Wiratna Sujaweni (2014), jika nilai t hitung $>$ tabel, maka variabel independen (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

UJI F (Simultan)

Uji F merupakan uji gabungan yang dijalankan secara bersama-sama dengan variabel independen lainnya terhadap suatu variabel dependen (Kepuasan Kerja), dalam hal ini variabel X1 (Budaya Klan), X2 (pengembangan karir). Jika nilai sig kurang dari 0,05 maka uji F menunjukkan pengaruh positif, menunjukkan bahwa variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali,2011). Dapat di lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.9 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	784.486	2	392.243	124.390	0.000 ^b
Residual	305.874	97	3.153		
Total	1090.360	99			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel X1 (Budaya Klan) dan X2 (Pengembangan karir) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja).

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Klan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis bahwa Budaya Klan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Universitas Al Asyariah Mandar diterima. Budaya Klan, yang mengutamakan penyelesaian masalah secara kekeluargaan dan dukungan pimpinan, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan pengaruh positif budaya klan terhadap kepuasan dan keterlibatan kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, seperti Budaya Klan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja di berbagai institusi, serta didukung oleh Teori Pertukaran Sosial yang menjelaskan dinamika sosial dalam organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis bahwa pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja pegawai Universitas Al Asyariah Mandar diterima. Pegawai diberikan fleksibilitas untuk melanjutkan studi dan tidak ada perbedaan perlakuan dalam pengembangan kompetensi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Suwanto, Nugraha, Bahri, Handoko, dan Putri.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Klan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar. Nilai F hitung sebesar 124,390 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan pengaruh bersama yang signifikan. Budaya Klan di universitas ini tercermin dalam interaksi kekeluargaan, seperti panggilan unik dan perayaan bersama, serta perhatian pimpinan terhadap masalah

pegawai. Pengembangan karir juga berkontribusi pada kepuasan kerja melalui fleksibilitas studi, promosi, dan pelatihan.

4. SIMPULAN

Adapun simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Budaya Klan terbukti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi dan baik Budaya Klan maka Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Universitas Semakin Meningkat
2. Pengembangan Karir terbukti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi dan baik Pengembangan Karir Pegawai maka Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Universitas semakin meningkat.
3. Budaya Klan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di Universitas Al Asyariah Mandar. Semakin baik Budaya Klan, Pengembangan Karir akan memberikan dampak yang baik bagi Kepuasan Kerja pegawai di Universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta*. 2019.
- Fanya, B., Kadiyono, A. L., & Ashriyana, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada PT. X. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 63–69. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3450>
- Handoko, hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada*. 2001.
- Rahmadanty, V. E., Salendu, A., & Etikariena, A. (2024). Budaya Klan dan Keterlibatan Kerja Karyawan: Peran Mediasi Kepemimpinan yang Baik Hati. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4332>
- Sumber, N. A. M., & Manusia, D. (2023). *Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media*. 2023.
- Wellem, I. (2019). Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment

Instrument (Ocai) PadaPerusahaan Daerah
Air Minum (Pdam) Kabupaten Sikka. *Jurnal
Projemen UNIPA Maumere*, 6(1), 1–22.