

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI JAWA TENGAH (DPMPTSP)**

Novia Dwi Kurniawati, Hardi Warsono
**Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Fax (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Adanya kompensasi, pengembangan karir dan motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi, pengembangan karir, motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Dengan menggunakan metode *Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,289 dan nilai sig. 0,031. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,361 dan sig. 0,026. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,244 dan sig. 0,038. Variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai Sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan F_{hitung} sebesar 38.748 lebih besar dibanding F_{tabel} (2.76).

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE DINAS
OF INVESTMENT AND ONE-DOOR INTEGRATED SERVICE IN
CENTRAL JAVA PROVINCE (DPMPTSP)**

Job satisfaction for an employee is a very important factor because the satisfaction he receives will also determine a positive attitude towards work. The existence of compensation, career development and high motivation will be able to increase employee job satisfaction. This study aims to determine the significant effect of compensation, career development, motivation on job satisfaction at the Investment Agency and One Stop Servant, Central Java Province. The research method used is descriptive quantitative using multiple linear regression analysis tools. The population in this study were 63 respondents. By using the Sampling method. Data collection techniques used were using a questionnaire. The results showed that the compensation variable had a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 0.289 and sig. 0.031. Career development variables have a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient of 0.361 and sig. 0.026. Work motivation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a coefficient value of 0.244 and sig. 0.038. Compensation variable (X1), career development (X2) and work motivation (X3) simultaneously have a significant and positive effect on job satisfaction (Y) with the Sig. 0.000 is smaller than 0.05 and Fcount is 38.748 bigger than Ftable (2.76).

Keywords: compensation, career development, motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2011). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan. Pemberian upah yang tinggi dapat merangsang dan meningkatkan motivasi seorang

pegawai untuk lebih giat bekerja sehingga hasil yang diharapkan akan lebih cepat tercapai.

Penelitian yang dilakukan Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Siti Fathonah dan Ida Utami (2010) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Pegawai yang semakin diuntungkan akibat kompensasi yang adil akan membuat keinginan pegawai untuk bekerja lebih besar sehingga kepuasan kerja semakin meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi adalah pengembangan karir. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir tentunya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012). Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan

peningkatan pembinaan karir. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Penelitian yang dilakukan Vendriana Lisdiani dan Ngatno (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Akmal Umar (2015) juga menyatakan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pengembangan karir. Adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan sehingga kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap

karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012).

Penelitian yang dilakukan Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Pingkan Maidoka, Bernahard Tewal, Rumokoy (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membuat seorang pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik, meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan organisasi serta membuat pekerjaan menjadi menarik sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas

terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting. Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam study tentang prestasi kerja masing-masing individu. Menurut Handoko (2000), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang tinggi, adanya kompensasi dan pengembangan karir akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2003). Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja

pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap Instansi. Salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Semarang (DPMPTSP) yang menjadi tempat penelitian. Dinas penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) merupakan suatu dinas yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat dalam mengurus perijinan, pengawasan.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas penanaman modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan

merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Selain itu proses pengembangan karir pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) belum optimal. Promosi untuk pengangkatan pegawai tetap dilaksanakan dengan prosedur yang berbelit sehingga menyebabkan minimnya pegawai yang diangkat menjadi pegawai tetap di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP). Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja pegawai menjadi rendah. Berikut adalah data status kepegawaian Dinas Penanaman Modal Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) :

Tabel 1.1
Status Kepegawaian

Status Pegawai	Jumlah Pegawai
Pegawai Tetap	84
Pegawai kontrak / non pns	54
Total	138

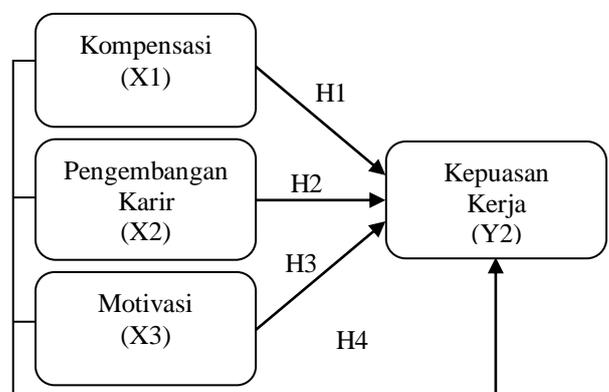
Sumber : *Restra dinas penanaman modal terpadu satu pintu provinsi jawa tengah (DPMPTSP) 2017-2020*

Insatansi yang berorientasi pada karir akan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga, yang harus dilatih, dikembangkan dan dipertahankan. Akan tetapi seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengarnya isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di

lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) ”. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP).

Kajian Teori



Administrasi Publik

Keban (2014: 4) menyatakan bahwa istilah administrasi publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa

masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang di atur pemerintah. Sedangkan menurut Nicholas Hendry dalam Keban (2014: 6) administrasi publik. Adalah suatu kobinasi yang kompleks anantara teori dan praktek dengan tujuan mempromosikan pemahaman tentang peran pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.

Manajemen Publik

Manajemen publik disebut juga majemen pemerintah secara umum merupakan upaya pemerintah dalam memenuhi kebutuhan publik dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia. Manajemen sektor publik berorientasi pada pemenuhanya tujuan, pencapaian visi dan miisi organisasi yang bersifat pemenuhannya berjangka panjang. Untuk mewujudkan perubahan yang berorientasi pada kepentingan publik dan lebih fleksibel.

Kepuasan Kerja (Y)

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. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Indikator : 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Kesejahteraan; 3) Supervisi; 4) Promosi Pekerjaan; dan 5) Rekan kerja.

Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya. Widodo (2015;155) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016;120) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi mauoun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

Indikator :

- 1) Gaji;
- 2) Insentif; dan
- 3) Kompensasi tidak langsung.

Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir merupakan tindakan institusi kepada seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Rivai (2011) mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Indikator :

- 1) Prestasi kerja;
- 2) Pengenalan oleh pihak lain;
- 3) Kesetiaan pada organisasi;
- 4) Pembimning dan sponsor;
- 5) Dukungan para bawahan; serta
- 6) Kesempatan untuk bertumbuh.

Motivasi (X3)

Motivasi merupakan salah satu faktor peting yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja ataupun semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai daya penggerak agar pegawai mau dan mampu bekerja sama. Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menunjukan pada pencapaian tujuan. **Indikator** : 1) Lingkungan dan 2) Promosi.

Hipotesis

1. H_{01} : Kompensasi tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. H_{a1} : Kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. H_{02} : Pengembangan karir tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4. H_{a2} : Pengembangan karir berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. H_{03} : Motivasi tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6. H_{a3} : Motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7. H_{04} : Kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi tidak berhubungan terhadap kepuasan kerja

8. H_{a4} : Kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi berhubungan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) yang berjumlah 138 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan jumlah sampel sebanyak 63 responden yang dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

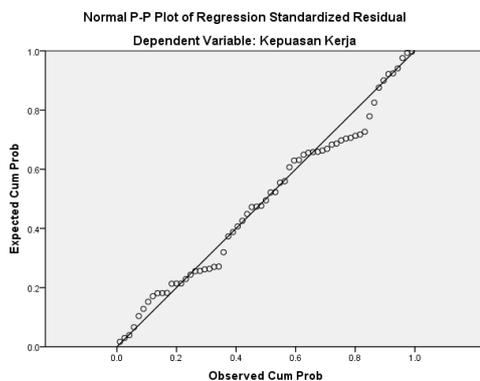
Variabel	Rata-rata
Kompensasi (X1)	3,55
Pengembangan Karir (X2)	3,48
Motivasi (X3)	3,835
Kepuasan Kerja (Y)	4,15

Selanjutnya variabel-variabel tersebut akan melalui serangkaian uji untuk melihat data yang didapat oleh penulis, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Uji Reliabilitas
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Alphan	Keterangan
1	Kompensasi	0.822	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0.843	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0.805	Reliabel
4	Kepuasan Kinerja	0.858	Reliabel

Uji Normalitas
Hasil Uji Normalitas



Sumber : data diolah tahun 2019

Hasil Uji Normalitas
Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63821710
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.432

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah tahun 2019

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.432 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

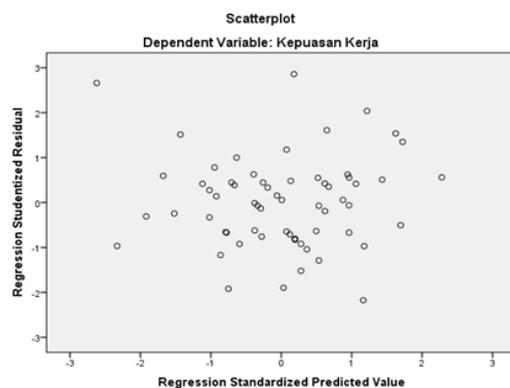
Uji Multikolinearitas
Pengujian Multikolinearitas Coefficients"

MODEL	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Kompensasi	0.329	3.040
2. Pengembangan karir	0.229	4.368
3. Motivasi	0.432	2.315

a. Dependent Variabel : Kepuasan kerja

Sumber : data diolah tahun 2019

Uji Heterokedastisitas
Model Heterokedastisitas3



Sumber : data diolah tahun 2019

Uji Gletser

Modal	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.532	1.237		1.238	0.220
Kompensasi	-0.035	0.055	-0.142	-0.631	0.531
Pengembangan Karir	0.101	0.106	0.256	0.950	0.346
Motivasi	-0.032	0.48	-.132	-0.671	0.505

Sumber : data diolah tahun 2019

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji t

- Jika nilai Sig < 0,05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- Jika nilai Sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak

terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$T \text{ tabel} = t (a/2;n-k-1) + t (0,025 ;59) = 2.0001$$

Pengujian Hipotesis H1, H2, H3, dengan Uji t

Model	Unstandaardized Coefficients		Stranda rdized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1. (constant)	9.365	2.003		4.676	0.000
Kompen- sasi	0.196	0.089	0.289	2.195	0.032
Pengemba- ngan karir	0.393	0.172	0.361	2.284	0.026
Motivasi	0.166	0.078	0.244	2.121	0.038

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang didapat maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,289 X1 + 0,361 X2 + 0,244 X3$

Uji F

- Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simulatan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05, atau F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simulan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F (k;n-k) = f (3;60) = 2,76$$

Penguji Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	327.829	3	109.276	38.748	.000 ^b
Residual	166.393	59	2.820		
Total	494.222	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir

Koefisien Determinasi

Analisis Output SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.646	1.67935

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai DPMPSTSP Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, bahwa pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menggunakan Uji t untuk variabel X1 adalah Nilai Sig untuk pengaruh X1 (Kompensasi) terhadap Y (kepuasan) adalah sebesar 0,032 < 0,05 dan nilai t hitung 2.195 > t tabel 2.001 dimana dalam Uji t jika nilai Sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y sedangkan Jika nilai Sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Dikarenakan nilai Sig untuk Variabel X adalah lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,032 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) pegawai DPMPSTSP Provinsi Jawa Tengah.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan hasil Uji hipotesis yang dilakukan, bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri sendiri. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan kemajuan karirnya setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menggunakan Uji t untuk variabel X2 adalah nilai Sig untuk pengaruh X2 (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kepuasan) adalah sebesar $0.026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.284 > 2.001$ dimana dalam Uji t jika nilai Sig $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y sedangkan jika nilai Sig $> 0,05$, atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Dikarenakan nilai Sig untuk Variabel X2 adalah lebih kecil dari $0,05$ yakni sebesar $0,032$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah.

Pengaruh Motivasi (X3) Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis

menggunakan Uji t untuk variabel X3 adalah nilai Sig untuk pengaruh X3 (Motivasi) terhadap Y (kepuasan kerja) adalah sebesar $0,038 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.121 > 2.001$ dimana dalam Uji t jika nilai Sig $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y sedangkan Jika nilai Sig $> 0,05$, atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Dikarenakan nilai Sig untuk Variabel X3 adalah lebih kecil dari $0,05$ yakni sebesar $0,032$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y) pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah.

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menggunakan Uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai F hitung $38.748 > 2.76$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi (X1), pengembangan karir (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah.

Kemudian hasil uji hipotesis dengan Uji F diperkuat oleh hasil Koefisien Determinasi dimana hasil output koefisien determinasi, didapatkan nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0.646 . Hasil ini menunjukkan bahwa

ketiga variabel yakni kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persentase sebesar 6,46 %. Artinya, variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karir dan motivasi dengan keeratan hubungan antar variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mencapai 6,46%.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012), yang menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Variabel Pengembangan karir (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil nilai t-hitung sebesar 2.195. dengan hasil itu sudah terbukti adanya hubungan variabel pengembangan karir dengan Kepuasan kerja di DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah.
3. Variabel Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja di DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah Dimana semakin tingginya motivasi karyawan, maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi.

Kepuasan kerja karyawan didalam organisasi akan meningkat. Dan di dukung dengan hasil uji signifikansi nilai t-hitung sebesar 2.121 yang lebih besar dari t-tabel 2,00. Hasil ini menunjukkan juga adanya ikatan antar variabel motivasi dengan kepuasan kerja.

4. DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah akan semakin baik. Dalam penelitian ini variabel Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang tinggi kepada Kepuasan Kerja hal ini terlihat dari sumbangan Kompensasi, Pengembangan Karir, dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Koefisien determinasi) sebesar 6,46.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi pemimpin Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari Kompensasi, Pengembangan karir dan Motivasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang menghasilkan kepuasan yang baik.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain Kompensasi, pengembangan karir dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol. 19, No. 2.
- Akmal Umar. 2015. The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia. *International Journal of Management Sciences*. Vol. 5, No. 9, 2015, 628-638.
- Malayu SP. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pingkan Maidoka, Bernahard Tewel, Rumokoy. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
- Siti Fathonah dan Ida Utami. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal STIE AUB Surakarta*.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Vendriana Lisdiani dan Ngatno. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Science*.
- Yeremias T. Keban. 2008. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia.