

**PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA**

Libriana Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat
libriana.susanti1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat. Sampel penelitian berjumlah 45 pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat. Dengan metode pengumpulan data berupa sensus, dan dilanjutkan Uji F dan Uji T Hasil dari analisis dapat diinterpretasikan bahwa X_1 (pengembangan karir) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.412). Dari hasil uji hipotesis secara bersama-sama variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

ABSTRACT

This study aimed at career development and compensation for job satisfaction of employees of the Community Empowerment Agency. The research sample consisted of 45 employees of the Community Empowerment Agency. With the data collection method in the form of a census, followed by the F test and T-test. The analysis results can be interpreted that X_1 (career development) showed a coefficient value of (0.412). From the resulted of the hypothesis testing together, the career development variable and the compensation variable as a whole have a significant effect on the employee job satisfaction variable at the Lahat Village Community Empowerment Agency.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Career Development

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Sebuah organisasi harus memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap pegawainya dengan baik. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat

mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir juga berguna bagi karyawan, apabila kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan karena biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

Dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan tidak menutup kemungkinan memiliki banyak masalah didalamnya. Salah satu instansi pemerintahan yang memiliki banyak pegawai adalah Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat. Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat merupakan satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Lahat. Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat adalah instansi yang melayani masyarakat, yang mempunyai fungsi untuk melaksanakan kebijakan di bidang Pemberdayaan masyarakat, khususnya masyarakat desa.

Proses pengembangan karir di Pemerintahan Kabupaten Lahat, khususnya di Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat pelaksanaannya belum optimal. Ketidak jelasan pengembangan karir membuat pegawai malas bekerja dan sering tidak menyelesaikan pekerjaan kantor dengan optimal. Sehingga membuat pekerjaan dan tujuan instansi tidak bisa dicapai secara maksimal. Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat tidak sesuai dengan kerja yang dilakukan pegawai. Selain itu, tunjangan maupun fasilitas belum memadai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperlukan kajian mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat.

KAJIAN TEORI

Pengetian kepuasan kerja menurut Menurut Handoko (2011) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Sinungan (2012) indikator kepuasan kerja antara lain, a) kepuasan finansial; b) kepuasan fisik; c) kepuasan sosial; d) kepuasan psikologi.

Menurut Hasibuan (2010) pengembangan karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Menurut Marwansyah (2012) indikator pengembangan karir antara lain, a) perlakuan yang adil dalam berkarir; b) keperdulian para atasan langsung; c) informasi tentang berbagai peluang promosi jabatan; d) adanya minat untuk dipromosikan.

Menurut Hasibuan (2010) mengatakan bahwa kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2010) sebagai berikut, a) gaji; b) insentif; c) tunjangan; d) fasilitas.

METODE PENELITIAN

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 45 pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling sensus. Jenis data dalam penelitian ini antara lain: data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data penelitian ini yaitu: data primer dan data skunder. Dengan metode pengumpulan data sebagai berikut: observasi, wawancara dan kuisioner.

Adapun metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis dan mengevaluasi data adalah metode deskriptif kualitatif dan metode kuantitatif. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20.0. Dilanjutkan dengan Uji-t (uji secara parsial) dan Uji F (uji secara simultan).

HASIL PENELITIAN**Analisis Statistik Inferensial****Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 1
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	11.899	2.791	
1	Pengembangan Karir	.412	.192	.566
	Kompensasi	.554	.194	.601

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 11,899 + 0,412 X_1 + 0,554 X_2 + e$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut, a) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 11,899 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X_1 (pengembangan karir) dan X_2 (kompensasi) konstan atau $X=0$, maka kepuasan kerja sebesar 11,899; b) X_1 (pengembangan karir) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.412). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor pengembangan karir sebesar 1% terhadap instansi maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.412 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan; c) X_2 (kompensasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,554). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor kompensasi sebesar 1% terhadap instansi maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,554 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 2
Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.542	2.50342

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir
Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel diatas nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.750, sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja pegawai yang dikategorikan sedang.

Uji Determinasi

Tabel 3
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.542	2.50342

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

Sumber: Data primer diolah (2018)

Besarnya nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel pengolahan data SPSS di atas sebesar 0,563. Artinya pengaruh variabel kepuasan Kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi dengan kontribusi sebesar 56,3 %, sedangkan sisanya sebesar 43,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 4
Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	4.263	.000
1 Pengembangan Karir	2.791	.007
Kompensasi	2.863	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah (2018)

Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 45, maka t tabel adalah 2,021. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan, a) variabel pengembangan karir dengan t hitung > dari t tabel atau $2,791 > 2,021$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan Kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat, b) variabel kompensasi dengan t hitung > dari t tabel atau $2,863 > 2,021$, hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat.

Uji ANOVA atau Uji F (Simultan)

Tabel 5

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	338.560	2	169.280	27.011	.000 ^b
1 Residual	263.218	42	6.267		
Total	601.778	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah

Uji hipotesis simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 3 dan dk penyebut 45 adalah sebesar 8,60. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 27,011. Sehingga nilai F hitung > F tabel.

Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) para pegawai, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya pengembangan karir (X_1) dan kompensasi (X_2) maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y) para pegawai. Hal ini juga dijumpai pada penelitian oleh Kurniawan *et al.* (2018) bahwa pengembangan karir dan kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk mencapai kedisiplinan, kecintaan, dedikasi kerja karyawan maka organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja. Melalui pengembangan karir dan kompensasi mampu memotivasi karyawan sehingga kepuasan kerja tercapai. Pengembangan karir dapat dilihat melalui pengakuan prestasi kerja eksposur, sponsor, serta peluang untuk

tumbuh, dan yang paling penting ada kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Safitri, 2018).

Implikasi Manajerial berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat untuk membuat pegawai merasa puas dalam bekerja di instansi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada para pegawainya. Hal ini juga dikemukakan oleh Safitri (2018), bahwa sarana dan prasaran merupakan yang paling mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Adapun selain itu juga perusahaan harus mempertahankan penilaian terhadap kerja pegawai sebagai syarat utama untuk mengembangkan karir pegawai, karena dimensi ini dianggap sudah baik. Selain memperhatikan pengembangan karir, instansi juga diharapkan lebih memperhatikan kompensasi pegawai karena kompensasi pegawai yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat dapat ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan insentif dan tunjangan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, karena kedua hal ini selama ini dianggap kurang oleh para pegawai dibandingkan dengan dimensi kompensasi yang lain, selain meningkatkan tunjangan dan insentif yang diberikan kepada para pegawai, instansi juga harus dapat mempertahankan fasilitas yang diberikan, karena selama ini fasilitas yang diberikan telah dinilai baik oleh para pegawai. Dalam pemberian insentif hendaknya diberikan berdasarkan kemampuan kerja individu, serta tidak lupa memperhatikan kenyamanan pegawai (Kusumanwardani, 2020).

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang positif antara variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja pegawai yang dikategorikan sedang. secara bersama-sama variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Lahat

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119-131. https://www.researchgate.net/publication/326560395_PENGARUH_KOMPENSASI_DAN_PENGEMBANGAN_KARIR_TERHADAP_MOTIVASI_SERTA_DAMPAKNYA_PADA_KINERJA_KARYAWAN_PT_BANK_SYARIAH_MANDIRI_CABANG_BANDA_ACEH
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 1-58. https://www.researchgate.net/publication/343104482_PENGARUH_KOMPENSASI_FINANSIAL_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI/fulltext/5f16e7ea92851cd5fa39c173/PENGARUH-KOMPENSASI-FINANSIAL-TERHADAP-KINERJA-PEGAWAI.pdf
- Marwansyah, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Safitri, F. D. S. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Management and Business Review*, 2(1), 41-49. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4731>
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Bagian Penerbitan STIE YPN
- Sinungan, S. (2012). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara