

ANALISIS PERBANDINGAN PERSEPSI PERKEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN PEGAWAI BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA FRAKSI PARTAI DEMOKRAT DAN FRAKSI PARTAI GERINDRA KANTOR DPRD KOTA MANADO

COMPARATIVE ANALYSIS OF CAREER DEVELOPMENT PERCEPTION AND EMPLOYEE
SATISFACTION BASED ON INDIVIDUAL CHARACTERISTICS IN FRAKSI PARTAI
DEMOKRAT AND FRAKSI PARTAI GERINDRA DPRD OFFICE OF MANADO CITY

Oleh:

Chara Eirene Harianto¹
Victor P.K. Lengkong²
Yantje Uhing³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[charaharianto@gmail.com¹](mailto:charaharianto@gmail.com)
[vpk.lengkong@unsrat.ac.id²](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)
[yantje_uhing@yahoo.com³](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

Abstrak: Dalam era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan karir dalam sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja yang signifikan pada pegawai Fraksi Partai Demokrat dan pegawai Fraksi Partai Gerindra berdasarkan karakteristik individu pada Kantor DPRD Kota Manado. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan Independent Sample T-test. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instansi pemerintah tersebut diharapkan tetap terus menjaga perkembangan karir dan kepuasan kerja pegawai serta terus meningkatkannya.

Kata Kunci: persepsi perkembangan karir, kepuasan kerja, jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja

Abstract: In this globalization era, management and career development in human resources are important in the business agenda. Successful company leaders are those who are able to see human resources as assets that must be managed according to company needs. This study aims to see whether there are significant differences in perceptions of career development and job satisfaction among Democrat faction employees and Gerindra faction employees based on individual characteristics at the Manado City DPRD Office. This research is a comparative study with data collection techniques in the form of a questionnaire. The sample in this study amounted to 60 people. This research uses Independent Sample T-test. The results show that there is no difference in perceptions of career development and job satisfaction in terms of gender, age, education and years of service. Thus it can be concluded that these government agencies are expected to continue to maintain career development and employee job satisfaction and continue to improve it.

Keywords: career development perception, job satisfaction, gender, age, education, years of service

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan karir dalam sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi atau perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang berperan didalamnya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Komang dkk (2012) menyatakan pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Kepuasan Kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Dewan Perwakilan Rakyat Kota Manado (DPRD Kota Manado) adalah lembaga legislatif unikameral yang berkedudukan dan menjadi mitra kerja Pemerintah Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. DPRD Kota Manado memiliki 40 orang wakil yang tersebar di beberapa fraksi. Pegawai Kantor DPRD Kota Manado memiliki karakteristik individu yang bervariasi mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Siagian (2013:6), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut Hasibuan (2011), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perbandingan

Pengertian dasar perbandingan adalah berarti menganalisa dua hal atau lebih untuk mencari kesamaan-kesamaan dan perbedaan-perbedaannya. Dengan demikian maka studi perbandingan ini adalah mengandung pengertian sebagai usaha menganalisa dan mempelajari secara mendalam dua hal atau aspek dari system, untuk mencari dan menemukan kesamaan-kesamaan dan perbedaan-perbedaan yang ada dari kedua hal tersebut.

Persepsi Perkembangan Karir

Pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Menurut Moekjizat (1995:36), yang paling penting dalam suatu jabatan adalah:

1. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat pegawai merasa senang,
2. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga,
3. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru,
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan.

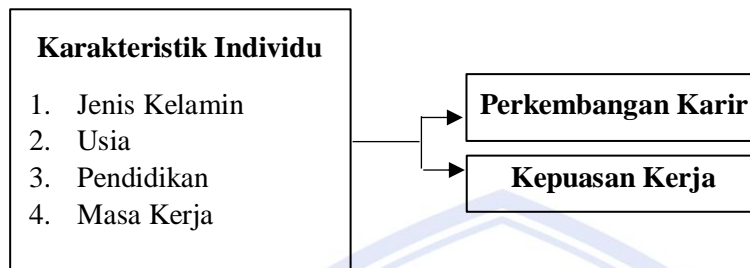
Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri khas seseorang dalam meyakini, bertindak ataupun merasakan. Robbins (2015), membagi tingkat keragaman menjadi dua level yaitu keragaman level permukaan dan keragaman level dalam. Unsur-unsur yang termasuk dalam keragaman level permukaan adalah perbedaan-perbedaan dalam karakteristik yang mudah dinilai seperti jenis kelamin, ras dan usia. Sementara itu unsur-unsur yang termasuk dalam keragaman level dalam adalah nilai-nilai dan kepribadian.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

- H₁: Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Jenis Kelamin
- H₂: Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Usia
- H₃: Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Pendidikan
- H₄: Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Masa Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Penelitian Komparatif yaitu penelitian yang berbentuk perbandingan dari dua sampel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kota Manado

Populasi dan Besaran Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 pegawai Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dapat dihitung. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui kuesioner dilapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis untuk dijawab. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada

responden, baik pada para pegawai tingkat staf, pimpinan bagian atau unit maupun pada sekretaris dewan pada Kantor DPRD Kota Manado.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk instrument penelitian, uji beda atau independent sample t-test untuk pembuktian hipotesa. Instrumen penelitian dinyatakan valid jika koefisien korelasi item-tabel lebih besar dari 0,30 ($\geq 0,30$) dan dinyatakan reliabel jika Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60 ($\geq 0,60$) (Sugiyono, 2013). Selanjutnya, jika uji independent sample t-test lebih kecil dari 0,05 ($\leq 0,05$) berarti H_a diterima, sebaliknya jika lebih besar dari 0,05 berarti H_o diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Status	Cronbach Alpha	Status
Persepsi Perkembangan Karir X1 (Peningkatan Kemampuan)	1	0.956	Valid	0.853	Reliabel
	2	0.914	Valid		
	3	0.942	Valid		
Persepsi Perkembangan Karir X1 (Sikap dan Perilaku)	1	0.848	Valid	0.891	Reliabel
	2	0.940	Valid		
	3	0.928	Valid		
Kepuasan Pegawai X2 (Menyenangi Pekerjaannya)	1	0.963	Valid	0.938	Reliabel
	2	0.918	Valid		
	3	0.949	Valid		
Kepuasan Pegawai X2 (Moral Kerja Positif)	1	0.914	Valid	0.903	Reliabel
	2	0.932	Valid		
	3	0.899	Valid		
Kepuasan Pegawai X2 (Disiplin Kerja)	1	0.975	Valid	0.940	Reliabel
	2	0.918	Valid		
	3	0.941	Valid		
Kepuasan Pegawai X2 (Prestasi Kerja)	1	0.933	Valid	0.959	Reliabel
	2	0.983	Valid		
	3	0.969	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2020

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar lebih dari 0,60 jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil Uji Independent Sample T-Test

Tabel 2. Persepsi Perkembangan Karir berdasarkan Karakteristik Individu

Variabel	N	Peningkatan Kemampuan		Sikap dan Perilaku		Total		
		\bar{x}	Sig	\bar{x}	Sig	\bar{x}	Sig	
		Jenis Kelamin	L	30	11.70	0.156	11.96	0.34
	P	30	10.86		10.86		21.40	

Usia	$\leq 25-35$ Thn	9	11.00	0.759	10.77	0.666	21.77	0.706
	$36 - \geq 46$ Thn	51	11.33		11.33		22.66	
Pendidikan	Sarjana	11	10.54	0.115	10.54	0.166	21.09	0.095
	Non Sarjana	49	11.44		11.40		22.85	
Masa Kerja	$\leq 1-5$ Thn	9	10.00	0.70	9.55	0.64	19.55	0.64
	$6- \geq 10$ Thn	51	11.50		11.54		23.05	

Sumber: Data Olahan, 2020

Hasil *independent sample t-test* pada tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata persepsi perkembangan karir total jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Nilai signifikansi persepsi perkembangan karir pada indikator peningkatan kemampuan, sikap dan perilaku total >0.05 . Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi usia.

Variabel usia menunjukkan nilai rata-rata persepsi perkembangan karir total usia ≥ 35 tahun lebih tinggi dari usia ≤ 35 tahun. Nilai signifikansi pada indikator peningkatan kemampuan, sikap dan perilaku total $\geq 0,05$. Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi usia.

Variabel pendidikan menunjukkan nilai rata-rata persepsi perkembangan karir total non sarjana lebih tinggi dari sarjana. Nilai signifikansi pada indikator peningkatan kemampuan, sikap dan perilaku total $\geq 0,05$. Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi pendidikan.

Variabel masa kerja menunjukkan nilai rata-rata persepsi perkembangan karir total ≥ 5 tahun lebih tinggi dari ≤ 5 tahun. Nilai signifikansi pada indikator peningkatan kemampuan, sikap dan perilaku total $\geq 0,05$. Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi masa kerja.

Tabel 3. Kepuasan Kerja berdasarkan Karakteristik Individu

Variabel		Menyenangi		Moral Kerja		Disiplin Kerja		Prestasi Kerja		Total		
		N	Pekerjaannya		Positif		\bar{x}	Sig	\bar{x}	Sig	\bar{x}	Sig
			\bar{x}	Sig	\bar{x}	Sig						
Jenis Kelamin	L	30	11.03	11.13	11.10	11.30	0.156	0.287	11.86	11.83	44.56	0.209
	P	30	11.80	11.70	11.86	11.83						
Usia	≤ 35 Thn	9	11.60	11.90	11.70	12.00	0.712	0.305	0.660	0.348	47.20	0.481
	≥ 35 Thn	51	11.38	11.32	11.44	11.48						
Pendidikan	Sarjana	11	12.18	12.27	12.18	12.27	0.712	0.305	0.660	0.348	48.90	0.481
	Non Sarjana	49	11.24	11.22	11.32	11.40						
Masa Kerja	≤ 5 Thn	9	11.88	12.00	12.00	12.33	0.467	0.365	0.420	0.201	48.22	0.344
	≥ 5 Thn	51	11.33	11.31	11.39	11.43						

Sumber: Data Olahan, 2020

Hasil *independent sample t-test* pada tabel 3 menunjukkan nilai rata-rata kepuasan kerja total jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Nilai signifikansi kepuasan kerja pada indikator menyenangkan pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja total >0.05 . Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi usia.

Variabel usia menunjukkan nilai rata-rata kepuasan kerja total usia ≥ 35 tahun lebih tinggi dari usia ≤ 35 tahun. Nilai signifikansi pada indikator menyenangkan pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja total $\geq 0,05$. Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi usia.

Variabel pendidikan menunjukkan nilai rata-rata kepuasan kerja total non sarjana lebih tinggi dari sarjana. Nilai signifikansi pada indikator menyenangkan pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja total $\geq 0,05$. Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi pendidikan.

Variabel masa kerja menunjukkan nilai rata-rata kepuasan kerja total ≥ 5 tahun lebih tinggi dari ≤ 5 tahun. Nilai signifikansi pada indikator menyenangkan pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja total $\geq 0,05$. Hal ini berarti tidak ada perbedaan signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau dari segi masa kerja.

Pembahasan

Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan persepsi perkembangan karir berdasarkan jenis kelamin pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau berdasarkan jenis kelamin. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,062 > 0,05$ dan berarti bahwa baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki persepsi perkembangan karir yang sama. Hal ini terjadi karena pihak pimpinan organisasi selalu memberi dukungan yang sama terhadap pegawai laki-laki dan perempuan dalam mereka menjalankan program-program yang dilakukan. Sehingga dengan demikian pegawai laki-laki dan perempuan selalu melaksanakan tugas mereka dengan baik mengenai upaya-upaya karier dalam organisasinya.

Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir berdasarkan Usia

Hasil penelitian yang ditemukan yaitu mengetahui perbedaan persepsi perkembangan karir berdasarkan usia pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau berdasarkan usia. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,706 > 0,05$ dan berarti bahwa pegawai yang sudah tua maupun pegawai yang lebih muda memiliki persepsi perkembangan karir yang sama. Hal ini terjadi karena pegawai yang lebih tua meskipun memiliki lebih banyak pengalaman namun mereka selalu mendukung dan berbagi pengetahuan kepada pegawai yang lebih muda, sehingga pegawai yang lebih muda dapat melakukan tugas-tugas dalam mengembangkan karir organisasi mereka dengan baik.

Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan persepsi perkembangan karir berdasarkan pendidikan pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau berdasarkan pendidikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,095 > 0,05$ dan berarti bahwa baik pegawai yang memiliki pendidikannya lebih tinggi maupun pegawai yang pendidikannya lebih rendah memiliki persepsi perkembangan karir yang sama. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang (Handoko, 2000). Namun, sesuai dengan penelitian awal (interview) dari peneliti, para pegawai selalu diberikan pelatihan dari pimpinan kantor untuk membekali dan memantapkan karir mereka, sehingga walaupun dalam pendidikan yang berbeda para pegawai memiliki perkembangan karir yang sama.

Perbedaan Persepsi Perkembangan Karir berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan persepsi perkembangan karir berdasarkan masa kerja pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau berdasarkan masa kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,064 > 0,05$ dan berarti baik pegawai yang masa kerjanya lama maupun yang masa kerjanya lebih sedikit memiliki persepsi perkembangan karir yang sama. Hal ini terjadi karena pimpinan memiliki perhatian dan bimbingan yang sama kepada pegawai

senior dan pegawai junior, salah satunya sistem pengembangan karir. Walaupun memiliki masa kerja yang berbeda tetapi pengembangan karir pegawai di dalam organisasi ini selalu mereka lakukan dengan baik untuk merencanakan pengembangan karirnya.

Perbedaan Kepuasan Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan kepuasan pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau berdasarkan jenis kelamin. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,209 > 0,05$ dan berarti bahwa baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki kepuasan yang sama akan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang dibebankan pada pegawai laki-laki ataupun pada pegawai perempuan selalu merata karena para pimpinan memberikan tugas sesuai dengan apa yang mereka mampu lakukan. Kumari (2011) menunjukkan pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang ada saat ini tetapi masih harus diambil langkah-langkah untuk meningkatkan tingkat kepuasan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chirchir (2016) dimana tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja guru laki-laki dan perempuan.

Perbedaan Kepuasan Pegawai berdasarkan Usia

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan kepuasan pegawai berdasarkan usia pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kepuasan pegawai ditinjau berdasarkan usia. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,481 > 0,05$ dan berarti bahwa pegawai yang sudah tua maupun pegawai yang lebih muda memiliki kepuasan yang sama. Hal ini dapat terjadi di karenakan pimpinan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk selalu membina hubungan baik dengan para pegawainya tanpa membedakan usia baik pegawai yang sudah tua dan yang masih muda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shafira (2017) dimana tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan usia.

Perbedaan Kepuasan Pegawai berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan kepuasan pegawai berdasarkan pendidikan pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan persepsi perkembangan karir ditinjau berdasarkan pendidikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,481 > 0,05$ dan berarti bahwa baik pegawai yang memiliki pendidikannya lebih tinggi maupun pegawai yang pendidikannya lebih rendah memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal ini dapat terjadi karena para pegawai walaupun memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, tetapi pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai dengan bidang keahlian dari setiap pegawai.

Perbedaan Kepuasan Pegawai berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan kepuasan pegawai berdasarkan masa kerja pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kepuasan pegawai ditinjau berdasarkan masa kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,344 > 0,05$ dan berarti baik pegawai yang masa kerjanya lama maupun yang masa kerjanya lebih sedikit memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal ini dikarenakan para pegawai memiliki hak dan kewajiban yang sama, sehingga tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara pegawai. Robbins (2015) menyatakan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan positif dimana semakin lama seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin kecil kemungkinan untuk keluar. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Shafira (2017) dimana terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian pada Pegawai Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra Kantor DPRD Kota Manado sebagai berikut:

1. Tidak ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Jenis Kelamin
2. Tidak ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Usia
3. Tidak ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Pendidikan
4. Tidak ada perbedaan persepsi perkembangan karir dan kepuasan kerja yang signifikan ditinjau berdasarkan Masa Kerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat di berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra memiliki tingkat perkembangan karir yang sama, kedua Fraksi tersebut telah melaksanakan setiap pengembangan kerja dengan sangat baik, agar para pegawai tetap mempertahankan perkembangan karirnya pun ada baiknya para pimpinan tetap terus mengawasi dan memberikan motivasi terhadap pegawai serta dengan metode yang telah di berikan pimpinan dengan adanya pelatihan – pelatihan bagi pegawai itu sangat berhasil membantu perkembangan karir pegawai agar peningkatan perkembangan karir dalam bekerja tetap dipertahankan.
2. Kepuasan kerja pada Fraksi Partai Demokrat dan Fraksi Partai Gerindra juga memiliki tingkat kepuasan yang sama karena pimpinan selalu memberikan tugas yang sama rata dan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai. Sehingga para pimpinan kiranya tetap terus membina hubungan baik dengan pegawai bahkan pimpinan kiranya selalu memberikan apresiasi pada pegawai sehingga mereka semakin semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Chirchir, R. 2016. *Demographic Factors and Job Satisfaction: A Case of Teachers in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya*. *Journal of Education and Practice*. Vol. 7 No. 13. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1102798.pdf> diakses pada 3 Februari 2020
- Farla. 2016. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 14 No. 3. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/3983> diakses pada 29 Januari 2019
- Hasibuan. 2000. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan. 2001. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Bumi Askara. Jakarta.
- Komang, A., Mujiati, N. W. dan Utama, I. W. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kumari, N. (2011). *Job Satisfaction of the Employees at the Workplace*. Vol 3, No.4. *European Journal of Business and Management*. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/291/178> Diakses tanggal 27 Agustus 2019.
- Moekjizat. 1995. *Makalah Pengembangan Karir Dalam Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara, Jakarta.
- Robbins, S. 1996. *Organization Behaviour, Seventh Edition, A Simon & Schuster Company*. Inc. Englewood Cliffs.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

- _____. 2006. *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs.
- Shafira. 2017. Perbedaan Kepuasam Kerja Pada Karyawan berdasarkan Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*. Volume 6(1). <https://media.neliti.com/media/publications/64847-ID-perbedaan-kepuasan-kerja-pada-karyawan-b.pdf> Diakses Pada 3 Februari 2020
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono .2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

