

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULUT*THE INFLUENCE OF JOB COMPETENCY, CAREER DEVELOPMENT AND PLACEMENT ON JOB SATISFACTION OF REGIONAL SERVICE AGENCY OF SULUT PROVINCE*

Oleh:

Freedona Augustine Toreh¹**Greis M. Sendow²****Irvan Trang³**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹tfreedona@gmail.com²greissendow@yahoo.com³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia, dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 50 pegawai. Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena, cara pengambilan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner dengan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran sebaiknya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus lebih meningkatkan Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan agar dapat memenuhi kepuasan kerja yang ada.

Kata kunci: *Kompetensi kerja, pengembangan karir, penempatan, kepuasan kerja.*

Abstract: Human resource management is a science and art used to manage people or employees, develop human potential, and their organizations to carry out a series of processes of planning, organizing, directing, and supervising procurement, maintenance, and termination as efforts to develop human activities. in achieving organizational goals effectively and efficiently. The purpose of this study was to determine whether the Effect of Work Competence, Career Development and Placement on Job Satisfaction of the Regional Civil Service Agency of North Sulawesi Province. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The research population is 50 employees. Quantitative is a systematic scientific research on the parts and phenomena, the method of collecting data is using interview, observation and questionnaire techniques with employees. The results showed that Job Competence, Career Development and Placement simultaneously and partially had a positive and significant effect on job satisfaction. Suggestions, it is better if the Regional Personnel Agency of North Sulawesi Province should further improve work competence, career development and placement in order to increase existing job satisfaction.

Keywords: *Work competence, career development, placement, job satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan

terselesaikan dengan baik hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan dan keunggulan organisasi dapat diraih bila karyawan dapat menjalankan peran dengan baik dalam menjalankan strategi organisasi. Standar keberhasilan atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi terhadap individu atau sekelompok karyawan dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui kinerja (Ngebu, Sintaasih dan Subudi, 2018). Organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin dimana, peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja pegawai, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi.

Terkait dengan usaha peningkatan kepuasan kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem ilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya (Zulbahri, 2021). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kemudian setelah mendapatkan kepuasan kerja akan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi kerja, pengembangan karir dan penempatan tujuannya adalah supaya setiap pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik.

Pegawai harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Pongoh, Mananeke dan Sendow, 2018). Beberapa kendala Kompetensi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan.

Pengembangan karir juga tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat ini. Karyawan diharapkan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga adanya pengembangan karir diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Munde, Taroreh dan Trang, 2019). Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut yaitu dasar pengembangan karir bagi seorang pegawai meliputi penempatan jabatan yang dilakukan oleh pegawai, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan dibawah. Hal ini mengakibatkan pegawai masih sulit mengembangkan karir mereka karena salah satu syarat pengembangan karir pegawai.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Siahaan dan Bahri, 2019). Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut terdapat sistem penempatan pegawai yang tidak semestinya, seperti contoh menempatkan pegawai dalam satu bidang dimana pegawai tersebut belum memiliki pengalaman dalam bidang tersebut atau menempatkan pegawai tidak pada konsentrasi keilmuannya (*background*) sehingga pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengaruh Kompetensi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Utara.
2. Pengaruh Pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Utara.
3. Pengaruh Penempatan pegawai secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

4. Pengaruh Kompetensi kerja, pengembangan karir dan penempatan pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan` potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011:12). Sebuah organisasi agar bisa terus bertahan dan efisien memerlukan suatu perencanaan sumber daya manusia, baik organisasi publik maupun organisasi privat tanpa perencanaan yang jelas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan riil akan pegawai baik sehubungan dengan perluasan maupun peningkatan kualitas organisasi (Noer, Trang dan Uhing, 2017).

Kompetensi

Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain (Darsono dan Siswandoko, 2011:123). Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2005:14). Dalam suatu perusahaan pengembangan karir pada karyawan sangat penting karena dengan pengembangan karir karyawan pada tingkat kemampuan yang lebih tinggi dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Ramdhan, 2016).

Penempatan

Salah satu keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan yang baru. Menurut Rivai (2009:341), penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan kerja juga merupakan proses penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Pongoh, Mananeke dan Sendow, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negative (Ardana, 2012 :147). Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Junaidi, 2021).

Penelitian Terdahulu

Kaseger, Sendow dan Tawas (2017) melakukan penelitian yang berjudul: Pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Populasi berjumlah 67 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang

menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

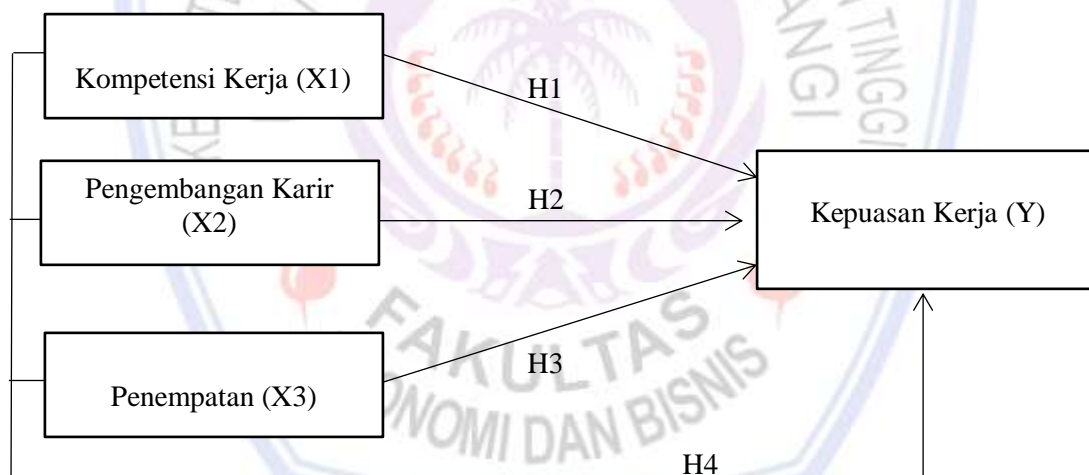
Sela, Lengkong dan Trang (2018) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh kompetensi, desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan GURU SMA/SMK/MA MANADO pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulut. Populasi dalam penelitian ini adalah 1543 guru, dengan menggunakan teknik Cluster Random Sampling dan Proportionate Stratified Random Sampling maka sampel yang digunakan berjumlah 94 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Wotulo, Sendow dan Saerang (2018) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Go Pusat Di Manado. jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan dengan variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis

- H1. Kompetensi kerja, Pengembangan karir dan penempatan secara simultan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2. Kompetensi kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3. Pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H4. Penempatan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: KajianTeoritis, 2021

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2014:148). Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel total atau *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 50 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang terdiri data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruhnya variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dulunya BKD mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Lokasi dari obyek yang menjadi tempat penelitian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara Jl.17 Agustus, No.69, Teling Atas, Wanea, Manado.

Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah responden sebanyak 50 orang pegawai.

Deskripsi Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	R	Signifikansi	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi Kerja (X1)	X1 ₁	,726	0,000	Valid	,904	Reliabel
	X1 ₂	,880				
	X1 ₃	,884				
	X1 ₄	,885				
Pengembangan Karir (X2)	X2 ₁	,893	0,000	Valid	,921	Reliabel
	X2 ₂	,830				
	X2 ₃	,814				
	X2 ₄	,896				
Penempatan (X3)	X3 ₁	,799	0,000	Valid	,819	Reliabel
	X3 ₂	,711				
	X3 ₃	,746				
Kepuasan Kerja (Y)	Y1 ₁	,716	0,000	Valid	,891	Reliabel
	Y1 ₂	,738				
	Y1 ₃	,771				
	Y1 ₄	,803				

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas capaian *Koefisien Pearson Correlate* setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Dan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

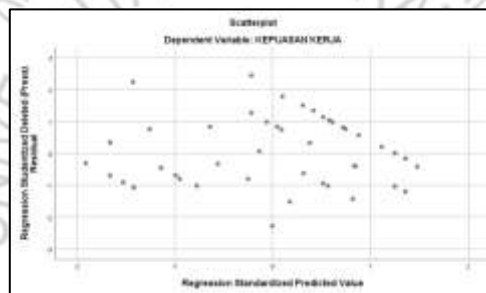
Tabel 2. Hasil Statistic Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi Kerja	,6	1.614
Pengembangan Karir	,8	1.126
Penempatan	8	1.723

Sumber: Hasil olah data, 2021

Tabel 2 menunjukkan, bahwa tidak terjadi gejala multikolonearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Hasil Uji Heterokedastisitas

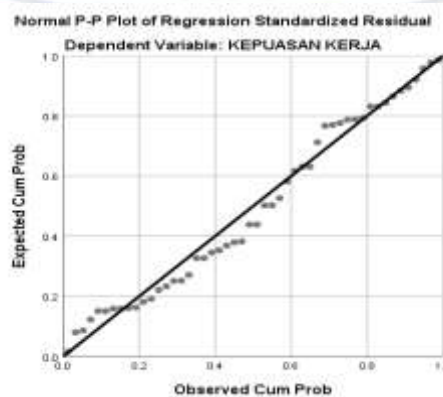


Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa, pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.253	1.478	
Kompetensi Kerja	.180	.053	.344
Pengembangan Karir	.200	.049	.345
Penempatan	1.090	.139	.825

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil tersebut maka bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

Persamaan Regresi $Y = 3,253 + 0,180 X_1 + 0,200 X_2 + 1.090 X_3$

Menggambarakan bahwa variabel bebas (independent) Kompetensi Kerja (X1), Pengembangan Karir(X2) dan Penempatan (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependent*)Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 3,253 memberikan pengertian bahwa jika Kompetensi Kerja (X1), Pengembangan Karir(X2) dan Penempatan (X3) secara serempak atau bersama- sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3,253 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Kompetensi Kerja (X1) sebesar 0,180 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi Kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,200 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,200 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Penempatan(X3) sebesar 1,090 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan(X3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,090 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.685		.99

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Tabel 4 menunjukkan bahwa, nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.839 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (adj R2) adalah 0,685 atau 68,5% Artinya pengaruh Kompetensi Kerja (X1), Pengembangan Karir(X2) dan Penempatan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 68,5% dan sisanya sebesar 31,5% di pengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji T**Tabel 5. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.253	1.478		2.201	.033
Kompetensi Kerja	.180	.053	.344	3.381	.001
Pengembangan Kari	.200	.049	.345	4.060	.000
Penempatan	1.090	.139	.825	7.847	.000

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Tabel 5 dapat dilihat bahwa, Kompetensi Kerja(X1) memiliki nilai thitung = 3,381 dan tingkat signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau Kompetensi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengembangan Karir(X2) memiliki nilai t hitung = 4,060 dan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau Pengembangan Karir(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Penempatan(X3) memiliki nilai t hitung = 7,847 dan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau Penempatan(X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Uji F**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.535	3	36.178	36.588	.000 ^b
	Residual	45.485	46	.989		
	Total	154.020	49			

Sumber: Hasil olah data, 2021.

Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 36,588 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa Kompetensi Kerja (X1), Pengembangan Karir(X2) dan Penempatan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Penempatan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Penempatan (X3) terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Pongoh, Mananeke dan sendow (2018) bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sulut berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Artinya Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kepuasan kerja dalam perusahaan. Jika pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung pegawai akan loyal terhadap instansi dan kinerja menjadi meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Pongoh, Mananeke dan sendow (2018) bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wotulo, Sendow dan Saerang (2018) bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Artinya kompetensi yang ada merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang pegawai dalam bekerja, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan. Pegawai juga harus memiliki kompetensi yang tepat

di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Kaseger (2017) bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya perusahaan perlu mengembangkan karir karyawan dengan baik supaya produktivitas dan loyalitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja yang berujung kepada kepuasan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Pio (2015) bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasanah (2017) bahwa, penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya harus dapat menempatkan pegawai dengan tepat atau dapat membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaigus memberikan tugas kepada pegawai untuk dilaksanakan. Dalam menempatkan pegawai tersebut dalam satu bidang dimana pegawai tersebut belum memiliki pengalaman dalam bidang tersebut atau menempatkan pegawai pegawai tidak pada konsentrasi keilmuannya (background) akan mempengaruhi kepuasan kerja yang ada di perusahaan tersebut karena penempatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja (X1), Pengembangan Karir(X2) dan Penempatan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Secara parsial Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Secara parsial Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Secara parsial Penempatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, penulis memberikan saran yaitu:

1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Kompetensi Kerja yang ada agar kepuasan kerja dapat meningkat.
2. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara hendaknya perlu meningkatkan Pengembangan Karir yang ada agar pegawai memiliki tingkat rasa percaya diri yang lebih baik dengan mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang.
3. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu menempatkan pegawainya sesuai dengan keahlian mereka masing-masing sehingga kepuasan kerja yang ada dalam pegawai akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darsono, dan Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 10, Jakarta Barat: Penerbit PT Indeks.
- Junaidi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*. Volume 1, Issue 4. Hal 411-426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>. Diakses pada 14 Januari 2022.
- Kaseger, F. G., Sendow, M. G., dan Tawas, N. H. 2017. Pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol. 5 No.2 September 2017, Hal 3058-3067. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17351>. Diakses pada 27 Maret 2021.

- Munde, M. M. F., Taroreh, N. R., dan Trang, I. 2019. Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 6066-6075. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26670>. Diakses pada 14 Januari 2022.
- Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ke 4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ngebu, W. D., Sintaasih., D. K., dan Subudi, M. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 7. No. 12. <http://ojs.unud.ac.id>. Diakses pada 14 Januari 2022.
- Noer, P. W. S., Trang, I., dan Uhing, Y. 2017. Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTENGGGO. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 697 – 705. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php>. Diakses pada 14 Januari 2022.
- Pongoh, M. A., Mananeke L., dan Sendow, M. G. 2015. Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303 - 1174 Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal 2388-2397. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21006>. Diakses pada 27 Maret 2021
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke 4, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sela, J., Lengkong, K. P. V., dan Trang, I. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2368 – 2377. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses pada 14 Januari 2022.
- Siahaan, S., dan Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1. Hal 16-30. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>. Diakses pada 16 Januari 2022.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi ke 3, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ramdhan, M. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Caturbina Guna Persada. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No.1. Hal 84-108. <http://openjournal.unpam.ac.id>. Diakses pada 14 Januari 2022.
- Rosmaini., dan Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1. Hal 1-15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>. Diakses pada 16 Januari 2022.
- Wotulo, G. A., Sendow, M. G, Saerang, R. 2018. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK SULUTGO PUSAT DI MANADO. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2308 – 2317. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20999> . Diakses pada 01 Maret 2021.
- Zulbahri. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Asn Studi Kasus Di Smk 2 Kota Bima (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Volume 1, Issue 2. Hal. 622 – 642. <https://dinastirev.org/JMPIS>. Diakses pada 14 Januari 2022.