

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO

EFFECTS OF COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF MANADO CITY ENVIRONMENTAL SERVICE OFFICERS

Oleh :

Andre Sompie¹

Rita N. Taroreh²

Genita G. Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

knuckleedge@gmail.com¹

rita.taroreh@yahoo.com²

genitagracia73@gmail.com³

Abstrak : Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 41 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu pengalaman kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 96,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dengan mendorong aspek-aspek kompensasi dan motivasi.

Kata Kunci: *kompensasi, pengembangan karir, motivasi, kepuasan kerja.*

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, career development and motivation on employee job satisfaction. The population in this study amounted to 70 people, using non-probability sampling techniques and Slovin formulas, the sample of this study amounted to 41 respondents. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneous compensation, career development and motivation had an effect on employee job satisfaction, partially compensation and motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, while career development did not significantly influence job satisfaction. Based on the correlation coefficient test and coefficient of determination, namely work experience and work stress have an influence of 96.3% on employee performance and fall into the category of very strong relationships. The Manado City Environment Agency should be able to maintain and improve employee job satisfaction, by encouraging aspects of compensation and motivation.*

Keywords: *compensation, career development, motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan untuk menyiapkan dan membawa pegawai yang pantas dan lebih baik ke dalam organisasi dan menemukan kebutuhan dan harapan pegawai

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan seorang pegawai merasa puas akan pekerjaannya, diantaranya kompensasi, pengembangan karir dan motivasi merupakan faktor-faktor yang diindikasikan memiliki pengaruh dalam menciptakan, mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai tanda balas jasa mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi MSDM yang berhubungan dengan pemberian penghargaan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas di dalam organisasi. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam memajukan organisasi. Para pegawai mau bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, yaitu agar pegawai tersebut mendapatkan kompensasi yang layak untuk kehidupannya. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan sebaikbaiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi organisasi dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan di masa yang akan datang dalam menghadapi masalah-masalah yang semakin kompleks. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Motivasi sangat penting artinya bagi organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan atau instansi pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado merupakan unsur pendukung pelaksana tugas pemerintah daerah dalam perumusan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan lingkungan hidup. Tujuan dari pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado adalah menjadi pembina dan koordinator yang handal dan profesional dalam pengendalian dampak lingkungan hidup untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan di Kota Manado. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka pegawai harus memiliki perilaku kerja yang baik. Perilaku kerja yang baik ini dapat muncul apabila adanya kepuasan kerja bagi para pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Manado.
2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Manado.
3. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Manado.

4. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013: 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Rivai (2013: 856) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaannya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2011:203). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Umar, 2007: 16).

Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Motivasi

Menurut Usman (2013: 276), motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2013: 141). Menurut Mangkunegara (2013: 61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi stuaasi kerja diperusahaan (*situation*).

Penelitian Terdahulu

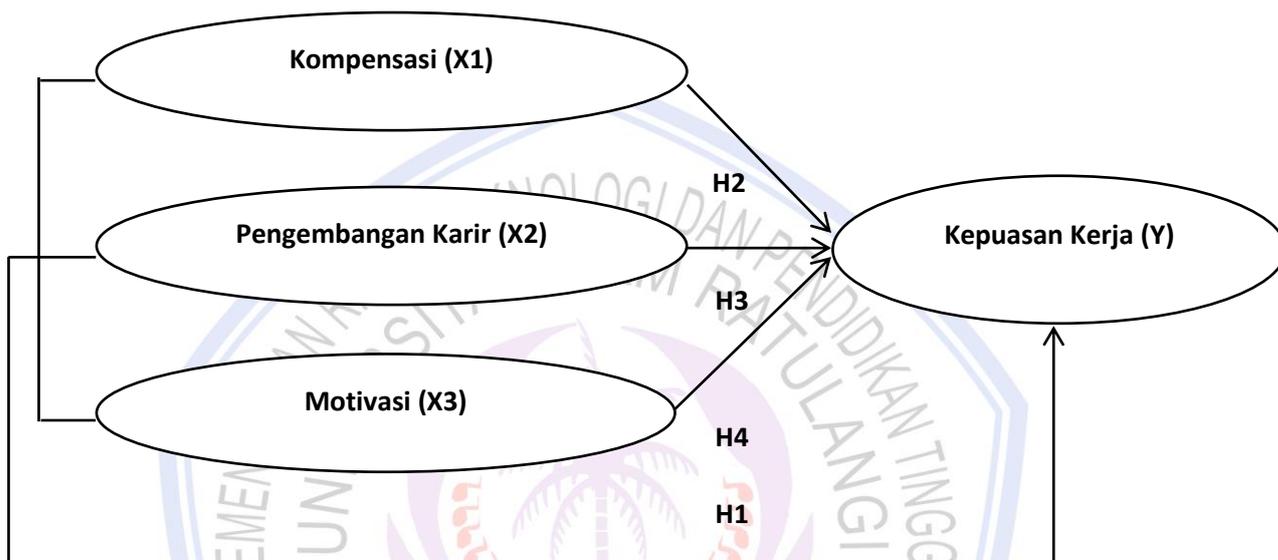
Sopiah (2013), dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia*", bertujuan untuk menguji dampak kompensasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* Bank Syariah yang ada di Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan *outsourcing* bank syariah di Kota Malang, baik kompensasi finansial maupun non finansial secara umum dirasakan sebagai tingkat kepuasan, cukup puas dan sangat puas.

Said dkk (2017), dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Motivation Factors Towards Job Satisfaction Among Staff in Property Developer Organization*", bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja di antara staf dalam organisasi pengembang properti. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara tiga variabel independen pada faktor motivasi, yaitu dukungan pengawas, pengembangan karir dan lingkungan kerja di Zenith Corporation, tetapi tidak hubungan yang signifikan pada variabel independen lainnya yaitu pembayaran dan tunjangan.

Kurniawan (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global”, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. kompensasi ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir dan kompensasi ditemukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
- H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
- H3 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
- H4 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatannya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 8). Jika ditinjau dari tingkat penjelasan, penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara

satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam jenis penelitian Asosiatif, penelitian ini termasuk dalam hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013: 56).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado yang berjumlah 70 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan formula Slovin berjumlah 41 orang. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Selanjutnya teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011: 85).

Jenis Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi dari instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer dan data sekunder diperoleh dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan kuesioner (angket).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
$\beta_{1,2}$	=	Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
ε	=	Standar error
Y	=	Kepuasan Kerja
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Pengembangan Karir
X_3	=	Motivasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Question Item	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Kompensasi	X1.1	0.764	0.000	Valid	0.868	Reliabel
	X1.2	0.739	0.000	Valid		
	X1.3	0.808	0.000	Valid		
	X1.4	0.695	0.000	Valid		
	X1.5	0.800	0.000	Valid		
	X1.6	0.863	0.000	Valid		

Pengembangan Karir	X2.1	0.843	0.000	Valid	0.916	Reliabel
	X2.2	0.890	0.000	Valid		
	X2.3	0.885	0.000	Valid		
	X2.4	0.865	0.000	Valid		
	X2.5	0.737	0.000	Valid		
	X2.6	0.835	0.000	Valid		
Motivasi	X3.1	0.808	0.000	Valid	0.858	Reliabel
	X3.2	0.766	0.000	Valid		
	X3.3	0.892	0.000	Valid		
	X3.4	0.702	0.000	Valid		
	X3.5	0.825	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja	Y.1	0.791	0.000	Valid	0.879	Reliabel
	Y.2	0.778	0.000	Valid		
	Y.3	0.849	0.000	Valid		
	Y.4	0.761	0.000	Valid		
	Y.5	0.808	0.000	Valid		
	Y.6	0.777	0.000	Valid		

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah kurang dari alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

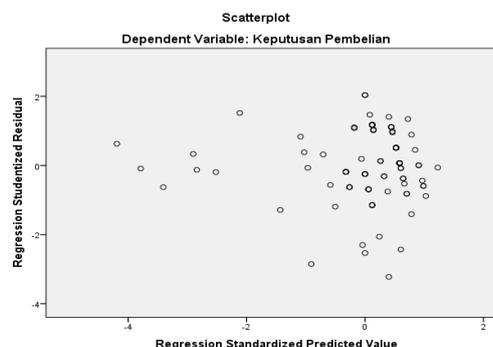
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.188	5.328
Pengembangan Karir	.173	5.766
Motivasi	.114	8.775

Sumber : Data olahan, 2019

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

Uji Heterokedastisitas

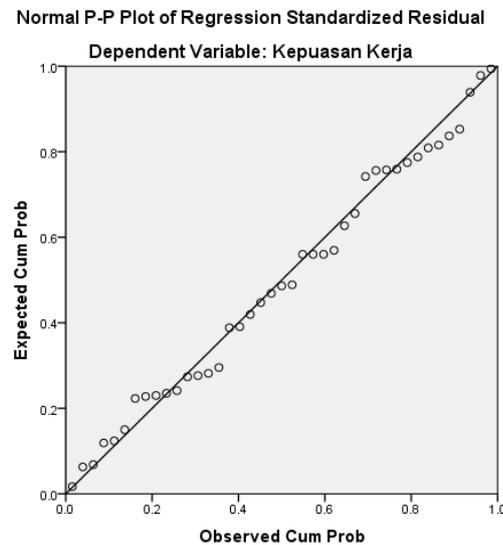


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan 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 heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y

Uji Nomalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.247	.988
Kompensasi	.489	.095
Pengembangan Karir	.111	.085
Motivasi	.442	.144

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi $Y = 2.247 + 0.489 X_1 + 0,111 X_2 + 0,442 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dan Motivasi (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 2,247 memberikan pengertian bahwa jika) Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dan Motivasi (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,247 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Promosi Kompensasi (X_1) sebesar 0.489 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.489 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,111 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja

(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,111 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X_3) sebesar 0,442 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,442 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant	2.275	.029		
Kompensasi	5.139	.000	180.572	.000 ^b
Pengembangan Karir	1.317	.196		
Motivasi	3.062	.004		

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Kompensasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,029 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengembangan Karir (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,196 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Motivasi (X_3) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak yang berarti bahwa Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal kompensasi, pengembangan karir dan motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Rois (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, pengembangan karir dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi secara parsial atau individual terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinyatakan ditolak atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal pengembangan karir tidak akan berpengaruh terhadap

peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Manoppo (2015) yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir, secara parsial atau individual terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Lisdiani dan Ngatno (2017) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi secara parsial atau individual terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
4. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor kompensasi, pengembangan karir dan motivasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.
2. Meskipun pengembangan karir memiliki hasil yang tidak signifikan, bukan berarti pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado tidak perlu memperhatikan faktor-faktor pengembangan karir. Sebaiknya pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado mengevaluasi faktor-faktor pengembangan karir sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja ataupun kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta:.
- Kurniawan, K. Y. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global. *Jurnal AGORA*. Vol. 3, No. 2. id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=337339. Diakses pada 2 November 2018.
- Lisdiani, V. 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*. Vol. 8, No. 1. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/17602>. Diakses pada 2 November 2018.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Ghalia, Bogor.
- Manoppo, R. 2015. Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10127/9713>. Diakses pada 5 Desember 2018.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Potale, R. dan Uhing, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567>. Diakses pada 2 November 2018.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta .

- Rois, M. A. 2016. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Phapros Semarang. *E-journal Dinus Semarang*. Vol. 1. No. 1. mahasiswa.dinus.ac.id/docs/skripsi/jurnal/18877.pdf. Diakses pada 29 Oktober 2018.
- Said, H. M., Rose, R. M., Saliken, M. F., Som, M. S. M. dan Surib, I. 2017. *The Influence of Motivation Factors Towards Job Satisfaction Among Staff in Property Developer Organization*. *International Journal of Innovation in Social Sciences*. Vol. 2, No. 1. https://kmc.unitar.my/doc/ijissvol2/2118_haliza.pdf. Diakses pada 2 November 2018.
- Sopiah 2013. *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia*. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 3, No. 2. www.macrothink.org/journal/index.php/ijld/article/3020. Diakses pada 2 November 2018.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Jakarta.
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C. dan Rumokoy, F. S. 2016. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14733>. Diakses pada 2 November 2018.
- Umar, H. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Prilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Usman, H. 2013. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. Bumi Aksara, Jakarta.

