

PENGARUH KOMPETENSI, PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Suhartini¹

Universitas Serang Raya
suhartiniunsera@gmail.com

Lisa Pebrianti²

Universitas Serang Raya
Ichamelisa2400@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cikedal Kabupaten Pandeglang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 33 orang, dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana jumlah populasinya kurang dari 100 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner, dan dianalisis dengan SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1). Terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan kepuasan kerja pegawai, 2). Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, 3). Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dan 4). Variabel kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Cikedal. Dan besarnya kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 35,4% dan 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kompetensi, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, work performance and career development on employee job satisfaction in the Cikedal District Office, Pandeglang Regency. This research is a quantitative research. The study population was 33 people, and the sample used was saturated sampling, where the total population was less than 100 people. Data was collected by questionnaire, and analyzed by SPSS Version 25. Based on the results of this study it can be concluded that: 1). There is a positive influence between competence and employee job satisfaction, 2). Work performance does not affect employee job satisfaction, 3). Career development has no effect on employee job satisfaction, and 4). Competency, work performance, and career development variables simultaneously influence employee job satisfaction in Cikedal District. And the magnitude of competency, work performance, and career development on employee job satisfaction is 35.4% and 64.6% is influenced by other variables.

Keywords: Competency, Work Achievement, Career Development, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting untuk mencapai keberhasilan dari misi dan visi sebuah organisasi. Strategisnya peran SDM menyebabkan setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintahan berupaya meningkatkan kualitas SDM nya agar memiliki profesionalitas dan kinerja yang baik. Peningkatan kualitas

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak lagi sebatas hubungan antara atasan dan bawahan yang sifatnya satu arah, dalam arti para pekerja tidak memiliki hak-hak yang harus didengar dan diperhatikan oleh atasan. Hubungan yang berkembang dalam pengelolaan organisasi modernsaat ini adalah hubungan dua arah yang seimbang. Salah satu metode pengelolaan secara profesional adalah menyelenggarakan pengembangan karir. Pegawai yang ingin mengembangkan karirnya mau tidak mau akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena pengembangan karir ini didasari oleh berbagai faktor seperti kompetensi kerja, prestasi, pendidikan dan kepribadian, serta dengan berkembangnya karir kemampuan pegawai dapat meningkat yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Pengembangan karir pegawai merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Setiap sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan dalam karirnya. Pengembangan karir mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kompetensi pegawai merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, pegawai harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki keinginan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

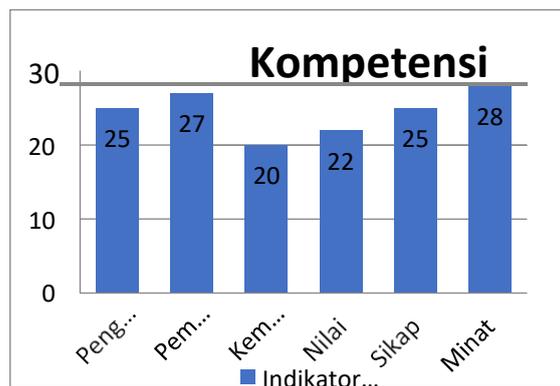
Prestasi kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal prestasi tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Program pengembangan karir seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan prasyarat masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti prestasi kerja yang lebih banyak. Prestasi kerja dapat dinyatakan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini dapat diukur berdasarkan masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini wajar mengingat instansi terkadang membutuhkan tenaga kerja yang sudah siap kerja sehingga dapat mengurangi biaya pelatihan. Prestasi tersebut umumnya dianggap dapat meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan permintaan instansi.

Kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap

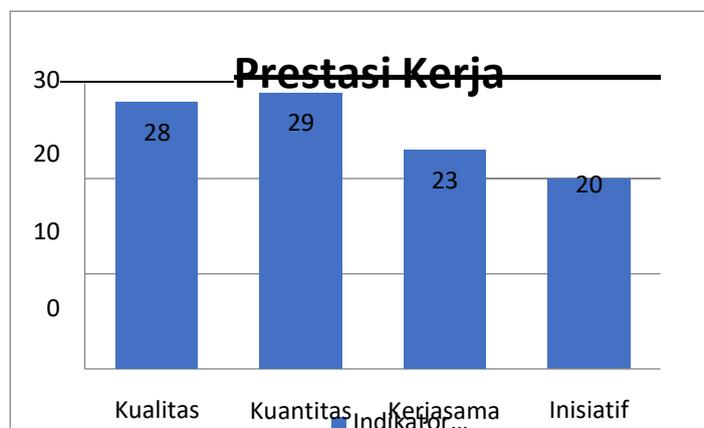
pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan data dan fakta dilapangan pada observasi awal, diperlukan pengkajian lebih lanjut terkait Pengaruh Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikedal Kabupaten Pandeglang. Adapun permasalahan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:



Sumber: Kuesioner yang dibagikan kepada 10 pegawai Kecamatan Cikedal
Grafik 1 Kompetensi (X1) Kantor Kecamatan Cikedal Kabupaten Pandeglang

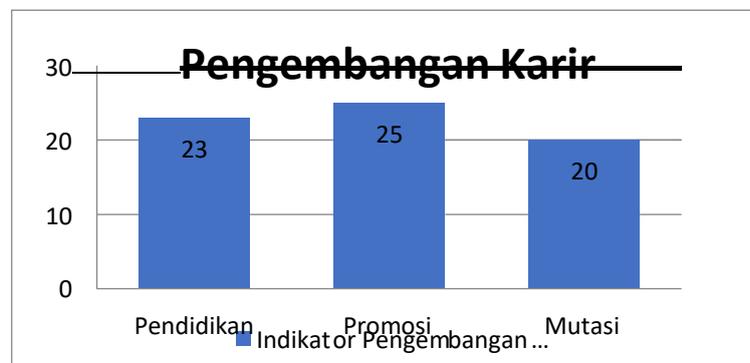
Keterangan: N= 10 Pegawai, Skala 1 s/d 4, Skor tertinggi= (4x 10 = 40) Skor terendah = (1 x 10 = 10), Skor standar= ((40:2) + 10 = 30) Zikmud et.al., 2010. Dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi kerja dikantor Kecamatan Cikedal kurang baik dengan nilai rata-rata mencapai 25 dibawah standar skor yaitu 30. Terutama pada indikator kemampuan 20, indikatorpemahaman 27, indikator pengetahuan 25, indikator nilai 22, indikator sikap 25 dan indikator minat 28, dibawah standar skor 30. Dijelaskan juga dalam pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.



Sumber: Kuesioner yang dibagikan kepada 10 pegawai Kecamatan Cikedal

Grafik 2 Prestasi Kerja (X2) Kantor Kecamatan Cikedal Kabupaten Pandeglang

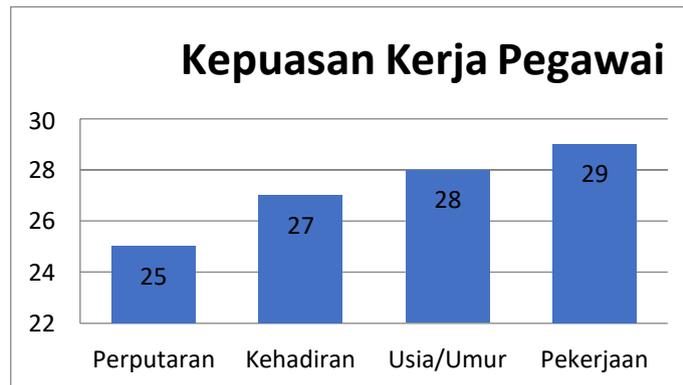
Keterangan: N= 10 Pegawai, Skala 1 s/d 4, Skor tertinggi= (4x 10 = 40) Skor terendah = (1 x 10 = 10), Skor standar= ((40:2)+ 10 = 30) Zikmud et.al., 2010. Dapat dijelaskan bahwa variabel prestasi kerja dikantor Kecamatan Cikedal kurang baik dengan nilai rata-rata mencapai 25 dibawah standar skor yaitu 30. Terutama pada indikator kualitas 28, indikator kuantitas 29, indikator kerjasama 23 dan indikator inisiatif 20, dibawah standarskor 30. Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Manajemen Kinerja. PP tersebut menggantikan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS bahwa dalam PP tersebut memuat Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerja sama dan Kepemimpinan. Bobot penilaian prestasi kerja dalam PP 30 Tahun 2019 berupa unsur SKP 70% dan perilaku kerja 30% dan bagi Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian 360 derajat bobot penilaiannya yaitu unsur SKP 60% dan Perilaku Kerja 40%.



Sumber: Kuesioner yang dibagikan kepada 10 pegawai Kecamatan Cikedal
Grafik 3 Pengembangan Karir (X3) Kantor Kecamatan Cikedal Kabupaten Pandeglang

Keterangan: N= 10 Pegawai, Skala 1 s/d 4, Skor tertinggi= (4x 10 = 40) Skor terendah = (1 x 10 = 10), Skor standar= ((40:2) + 10 = 30) Zikmud et.al., 2010. Dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan karir dikantor Kecamatan Cikedal kurang baik dengan nilai rata-rata mencapai 23, dibawah standar skor yaitu 30. Terutama pada pendidikan 23, indikator promosi 25 dan indikator mutasi 20, dibawah standar skor 30. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan bagian integral dari manajemen. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia diketahui bahwa karier adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karier merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab. Suatu karier mencerminkan perkembangan pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Fenomena selama ini menunjukkan masih adanya berbagai persoalan dalam pengembangan karier. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karier harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas, namun dalam implementasinya masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku.



Sumber: Kuesioner yang dibagikan kepada 10 pegawai Kecamatan Cikedal
Grafik 4 Kepuasan Kerja (Y) Kantor Kecamatan Cikedal Kabupaten Pandeglang

Keterangan: N= 10 Pegawai, Skala 1 s/d 4, Skor tertinggi= (4x 10 = 40) Skor terendah = (1 x 10 = 10), Skor standar = ((40:2) + 10 = 30) (Zikmud et.al., 2010). Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai dikantor Kecamatan Cikedal kurang baik dengan nilai rata-rata mencapai 28, dibawah standar skor yaitu 30. Terutama pada indikator perputaran 25, indikator kehadiran 27, indikator usia/umur 28 dan indikator pekerjaan 29, dibawah standar skor 30. Berdasarkan fakta yang diperoleh oleh peneliti selama riset di Kantor Kecamatan Cikedal menemukan permasalahan yaitu berupa adanya beberapa pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang kurang baik terutama kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer, prestasi kerja yang rendah terutama pada indikator kerjasama dan inisiatif, kurangnya pengembangan karir terkait pendidikan, promosi dan mutasi karyawan, pada variabel kepuasan pegawai masih rendah dikarenakan pekerjaan yang belum sesuai terutama pada indikator perputaran dan kehadiran pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Menurut Triastuti (2019:59) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Berikut adalah indikator kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018: 76) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)

5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegara 2017: 67) Prestasi kerja adalah adalah *Job Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Simanjutakdalam Sari (2017: 6) prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang telah dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Dharma (2018: 1) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah proses penamilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil karya yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017: 67), Untuk mengukur perilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada empat aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasikunci tersebut adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kerjasama
4. Inisiatif

Pengembangan Karir

Menurut Desslar dan Hartatik (2019: 126) kegiatan terus-menerus berkelanjutan dan memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Menurut Priansa (2018: 161) mendefinisikan pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah- pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Menurut (Cardoso 2019: 138) bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, Menurut Cardoso (2019: 138) mengemukakan ada 3 indikator dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Promosi/Kenaikan jabatan
3. Mutasi/Perubahan tempat

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018: 79) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Keith Davis (2018: 129) Kepuasan pegawai adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri

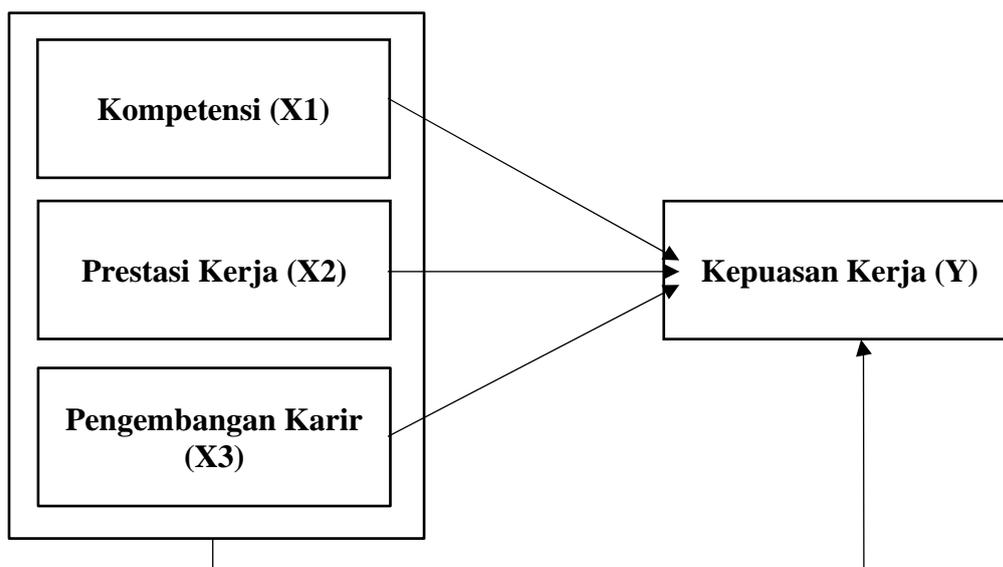
pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018: 293) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggung jawab.

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salahsatu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perputaran (*Turnover*)
2. Tingkat ketidakhadiran kerja (*absence*)
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran di atas dan didukung oleh teori-teori. Maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu sebagai berikut:

- H1: Diduga Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
H2: Diduga Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
H3: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
H4: Diduga Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan instrument penelitian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cikedal dengan jumlah 33 Pegawai. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kecil dengan jumlah 33 pegawai yang terbagi menjadi dua kelompok status kepegawaian (16 PNS, 17 honorer). Maka, peneliti menggunakan sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, jadi dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 33 responden. Alat statistik yang digunakan yaitu SPSS25. Pada uji hipotesis memakai uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuisisioner.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan variabel bebas kompetensi, prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat kepuasan kerja, dengan jumlah item pernyataan 32, dinyatakan valid. Dengan nilai $r_{tabel} > r_{hitung}$ (0,355, maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,355).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya.

Hasil penelitian yang dihasilkan yaitu pada variabel kompetensi menghasilkan *Cronbach's Alpha* 0,737 dengan 8 item pernyataan. Variabel prestasi kerja menghasilkan *Cronbach's Alpha* 0,797 dengan 8 item pernyataan. Variabel pengembangan karir menghasilkan *Cronbach's Alpha* 0,684 dengan 8 item pernyataan. Variabel kepuasan kerja menghasilkan *Cronbach's Alpha* 0,811 dengan 8 item pernyataan. Maka dapat dinyatakan hasil penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat mempunyai data yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. dibawah ini adalah uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan sig. sebesar $0,141 < 0,05$. Artinya data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memenuhi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi penulis menggunakan cara dengan melihat nilai *tolerance* dan *Value Inflation Factor* (VIF). Nilai yang direkomendasikan adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model	Sig.	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	0.000		
	Kompetensi	0.003	0.170	5.899
	Prestasi Kerja	0.010	0.170	5.899
	Pengembangan Karir	0.020	0.170	5.899

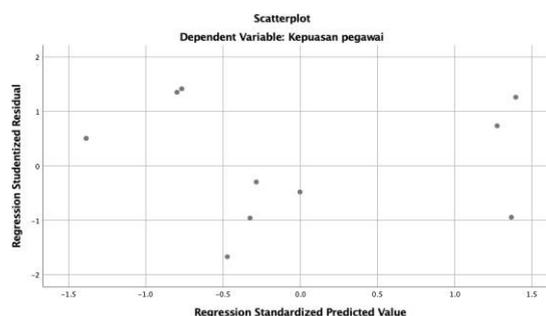
a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 4.56 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompetensi sebesar 0.170, variabel prestasi kerja sebesar 0.170, dan variabel pengembangan karir sebesar 0.170 yang berarti dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai *Value Inflation Factor* (VIF) variabel kompetensi sebesar 5.899, variabel prestasi kerja sebesar 5,899, dan variabel pengembangan karir sebesar 5.899, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana variabel pengganggu tidak mempunyai varian yang sama. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan plot residual yaitu dengan melihat sebaran residual untuk setiap pengamatan terhadap nilai prediksi Y jika ditemukan plot residual membentuk pola tertentu maka terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat data residual pada kedua model regresi menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 dan tidak membentuk pola tertentu dan

tidak bergelombang. Dengan demikian model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai R Square. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 dapat diartikan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595a	.354	.031	1.785

a Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Kompetensi, Prestasi kerja

b Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Hasil Rsquare 0,354 sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 35,4% dan sisa 64,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.715	16.007		.232	.824
	Kompetensi	.565	.372	.505	2.519	.003
	Prestasi kerja	.305	.281	.365	1.084	.060
	Pengembangan karir	.014	.362	.013	1.311	.871

a Dependent Variable: Kepuasan pegawai

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,715 + 0,565X_1 + 0,305X_2 + 0,014X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta sebesar 3,715 hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai dari kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir sama dengan nilai nol maka kepuasan kerja pegawai sebesar 3,715 atau sebesar 37,15%.
- b. Koefisien konstanta 0,565 artinya apabila nilai kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,565 atau sebesar 56,5%.
- c. Koefisien konstanta 0,014 artinya apabila nilai prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,014 atau sebesar 1,4%.

Uji t (Parsial)

Uji T ditandakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent (kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). Hasil persamaan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.715	16.007		.232	.824
	Kompetensi	.565	.372	.505	2.519	.003
	Prestasi kerja	.305	.281	.365	1.084	.060
	Pengembangan karir	.014	.362	.013	1.311	.871

a Dependent Variable: Kepuasan pegawai

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui:

- a. Kompetensi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 terlihat pada tabel 4 di atas, Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 2,519 sedangkan t tabel sebesar 2,042 yang diperoleh dari $t = (a/2; n-k-1) t = (0,025; 33-2-1=30) = 2,042$ dengan alpha 5%. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (2,519 > 2,042)$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- b. Prestasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Pegawai (Y)
 Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 terlihat pada tabel 4 di atas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 1,084 sedangkan t tabel sebesar 2,042 yang diperoleh dari $t = (a/2; n-k-1) t = (0,025; 33-2-1=30) = 2,042$ dengan alpha 5%. Sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (1,084 < 2,042)$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 ($0,060 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- c. Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 terlihat pada tabel 4.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung sebesar 1,311 sedangkan t tabel sebesar 2,042 yang diperoleh dari $t = (a/2; n-k-1) t = (0,025; 33-2-1=30) = 2,042$ dengan alpha 5%. Sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,311 < 2,042$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,871 lebih besar dari 0,05 ($0,871 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serempak dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji simultan dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel. Adapun hasil nilai uji simultan yang didapat dengan menggunakan spss versi 25 pada persamaan regresi adalah:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	10.474	3	3.491	5.195	.010 ^b
	Residual	19.126	6	3.188		
	Total	29.600	9			
a Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai						
b Predictors: Pengembangan karir, Kompetensi, Prestasi kerja						

Sumber: Data hasil olahan SSS 25

Dari perhitungan di atas dengan menggunakan spss versi 25 terlihat pada tabel di atas diperoleh besarnya f hitung 5,195 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 sedangkan nilai f tabel adalah $df1 = k = 3$, $df2 = n-k-1 = 33-3-1 = 29$, maka F_{tabel} adalah sebesar 2,93. Dengan demikian f hitung lebih besar dari f tabel ($5,195 > 2,93$) sehingga ditarik kesimpulan bahwa kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kecamatan Cikedal, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 Pegawai di Kecamatan Cikedal. Dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$).
2. Variabel prestasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 ($0,060 > 0,05$).
3. Variabel pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,871

lebih besar dari 0,05 ($0,871 > 0,05$).

4. Variabel kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Cikedal. Dan besarnya kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 35,4% dan 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Kecamatan Cikedal

Sebagai bahan masukan bagi kepala kantor Kantor Kecamatan Cikedal Pandeglang agar lebih memperhatikan aspek yang menjadi permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai. berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir terhadap secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik. berdasarkan hasil temuan peneliti terkait kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir di antaranya:

- a. Minat, indikator yang memiliki skor terendah yaitu saya bersedia berpartisipasi dalam segala kegiatan kantor. Maka sebaiknya kepala kecamatan Cikedal harus lebih memperhatikan standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas agar memberikan kepuasan kerja pada pegawai.
 - b. Inisiatif, indikator yang memiliki skor terendah yaitu saya sering mengajukan gagasan atau pendapat untuk menyelesaikan masalah. maka sebaiknya semua anggota kecamatan Cikedal Pandeglang harus meningkatkan aspek inisiatif dalam bekerja agar dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai.
 - c. Promosi, indikator yang memiliki skor terendah yaitu saya setuju jika kebijakan promosi mempertimbangkan tingkat pendidikan, Maka sebaiknya seluruh anggota kantor kecamatan Cikedal Pandeglang harus memperhatikan aspek promosi atau kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki agar memberikan kepuasan kerja pada pegawai
 - d. Tingkat kehadiran, indikator yang memiliki skor terendah yaitu saya selalu datang tepat waktu. Maka sebaiknya seluruh anggota kantor kecamatan Cikedal Pandeglang harus mempertahankan aspek tingkat kehadiran dan harus lebih tegas lagi dalam menindaklanjuti pegawai-pegawai yang tidak hadir dan tidak tepat waktu saat datang ke kantor agar para pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu pengaruh kompetensi, prestasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor kecamatan Cikedal diharapkan melakukan penelitian dengan lebih baik lagi sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil yang jauh lebih akurat, sekaligus agar dapat dijadikan pembandingan melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Andira Ira, 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari*. Skripsi, Universitas Islam

Sumatera Utara

- Asmalah Lia, 2019. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia*. Skripsi, Universitas Pamulang
- Azlina Yunidyawati, 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Kimia Farma Jakarta*. Jurnal Ilmu Sosial
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadameidia Group
- Cholid Ilham, 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Keputusan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan
- Davis, Keith & John W Newstrom. 2018. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dharma, Agus, 2018. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Edy Sutrisno, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Flippo, E.B. 2017. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga
- Frashella, Olta Raesa, 2022. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Lampung*. Skripsi, Universitas Lampung
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 20*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: AndiOffset
- Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua puluh satu*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Haryadi, 2021. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SuksesAbadi Karya Inti*. Jurnal Manajemen
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. BumiAksara
- Henry, Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Husein Umar, 2018. *Metode Penelitian.* , Yogyakarta: BPFE
- Indiyani Linda, 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moehiono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mulyano Rahayu, 2019. *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaswita Jabar*. Skripsi, Universitas Komputer Indonesia.
- Nurhadian Fasha, Adhie, 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Skripsi, STIE Pasundan Bandung
- Octa Rulyati, 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

- Melalui Promosi Jabatan Pada Karyawan TVRI Lampung.* Skripsi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
- Priansa, Donni Juni, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, edisi ketiga.* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizkika Isnaini, 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo 1 Cabang Belawan.* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari Fitri, Nurmala. 2018. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Paduarta Insani Tembung.* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: PT Refika Aditama
- Sihotang, Arga Christian, 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo.* Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN
- Sitorus, Oliver Valentino, 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir dan Radiometri (PYNBR) Bandung.* Skripsi, Universitas Komputer Indonesia.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sudjana, 2019. *Metode Statistika,* Bandung: Tarsito
- Sugiyanto, Djoko Santoso, 2018. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM.* Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis USM Vol. 11 No.1, ISSN: 2580-8451
- Sugiyono, 2019. *Statistika Untuk Penelitian,* Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-5, Suharsimi Arikunto, 2018, *Prosedur Penelitian Praktek,* Jakarta: Rineka Cipta
- Suryani Lilis, 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive Jakarta Pusat.* Skripsi, Universitas Pamulang
- Wati Irma, 2021. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.* Skripsi, STIE Nobel Indonesia Makasar
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima,* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.