

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA STATISTIK KABUPATEN BIMA

Muliati¹, Firmansyah Kusumayadi²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: mulyatimuhtar4@gmail.com¹⁾ firmansyah90.stiebima@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik Kabupaten Bima, untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik Kabupaten Bima, untuk mengetahui pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik Kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak adalah sebanyak 61 pegawai yang terdiri dari 41 pegawai negeri sipil, 7 pegawai honor daerah, dan 13 Pegawai tidak tetap pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang pegawai negeri sipil dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik Kabupaten Bima.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of partially significant career development on employee job satisfaction at the Department of Communication and Informatics Statistics Bima Regency, to determine the effect of partially significant work motivation on employee job satisfaction at the Department of Communication and Informatics Statistics Bima Regency, to determine the development of career and work motivation simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the Department of Communication and Informatics Statistics Bima Regency. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was 61 employees consisting of 41 civil servants, 7 regional honorary employees, and 13 non-permanent employees at the Department of Communication and Information, Bima Regency. The sample in this study were 41 civil servants with the sampling technique used, namely the purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The data analysis technique uses validity test, reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS version 22 for windows. The results showed that career development had no significant effect on employee job satisfaction, work

motivation had a significant effect on employee job satisfaction, career development and work motivation had a significant effect on employee job satisfaction at the Department of Communication and Informatics Statistics Bima Regency.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam organisasi salah satu aspek yang perlu diperhatikan yaitu terkait masalah kepuasan kerja pegawai agar dapat bekerja secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, tingkat sikap pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama pegawai. Secara umum di Indonesia dalam dunia birokrasi adapun hal yang mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja pegawai adalah disebabkan faktor kurang pengembangan karir dan menurunnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun sesama rekan kerja serta yang berdampak pada menurunnya kepuasan secara psikologis. Sebaliknya apabila terdapat dukungan organisasi yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai dalam bekerja sehingga mencapai target kerja sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi.

Kepuasan Kerja menurut Dadang (2013 :15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Setiap organisasi pasti akan membutuhkan pegawai yang kompeten untuk meningkatkan tujuan organisasi. Pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2003: 290) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Simamora (2003: 412), bahwa pengembangan karir adalah hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir individu dan proses manajemen karir institusional. Selain itu faktor motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Motivasi Kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suswanto (2020 :161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas komunikasi dan informatika Statistik Kabupaten Bima, mengeluhkan tentang rendahnya kepuasan kerja para pegawainya. Walaupun mereka sudah diberikan pembagian tugas yang merata dan aturan yang mengikat mereka untuk bekerja dengan maksimal. Demikian juga pendapat dari beberapa pegawai, mereka mengakui bahwa kepuasan dan kerja mereka masih rendah. Hasil temuan awal penulis ada beberapa faktor yang menyebabkan para pegawai mengalami penurunan Kepuasan kerja diantaranya adalah kurangnya pengembangan karir yang diterapkan di kantor, pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, sebagian Pegawai merasa bahwa pengembangan karir kurang diperhatikan oleh organisasi kerja, selain itu beberapa pegawai masih kurangnya pengalaman kerja dan keterampilan pegawai. Selain itu motivasi pegawai masih rendah dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan serta fasilitas kerja yang masih kurang mendukung seperti kurangnya jaringan internet yang mendukung, kurangnya peralatan kerja yaitu computer, kurangnya motivasi kerja dari atasan. Sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dari para pegawainya. Disamping itu pegawai terkadang masih kurang bersosialisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

Menurut Bernardin dan Russel (2013) Karir adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang. Menurut Bahri dan Nisa (2017) pengembangan karir merupakan Tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain. Menurut Sadili samsudin (2006:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Stone dalam Kadarisman (2013, hal.322-323) Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dikakukan dimasa mendatang.

Menurut Hasibuan (2012:31) indikator pengembangan karir terdiri atas (1) Pendidikan; (2) Pelatihan; (3) Mutasi; (4) Promosi Jabatan; dan (5) Masa Kerja.

a. Pendidikan;

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

b. Pelatihan;

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

c. Mutasi;

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Mutasi dalam sebuah perusahaan adalah hal yang lazim terjadi dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa kantor cabang.

d. Promosi Jabatan; dan

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

e. Masa Kerja.

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011).

2. Motivasi Kerja

Menurut Mulyasa (2003:73), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan besungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Parashakti (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat merangsang atau meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang memengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku terkait pekerjaan. Menurut Hamalik (1992:173), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Parashakti (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat merangsang atau meningkatkan semangat kerja.

Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang memengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku terkait pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2009) merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) yaitu:

- a. Orientasi masa depan
Orientasi masa depan merupakan kemampuan seorang individu untuk merencanakan masa depan yang merupakan salah satu dasar pemikiran seorang manusia (Nurmi.1989).
- b. Usaha untuk maju;
Adalah seseorang yang menciptakan suatu bisnis baru dengan mengambil risiko untuk mendapatkan keuntungan dan pertumbuhan, dengan cara mengidentifikasi peluang dan sumber-sumber daya yang diperlukan sehingga dapat
- c. Rekan kerja yang dipilih;
Adalah sesama pegawai yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- d. Tingkat cita-cita yang tinggi;
Cita-cita merupakan sebuah keinginan yang sempurna untuk di capai atau dilaksanakan. Memiliki cita-cita dalam hidup merupakan hal yang penting bagi anak Karena dengan memiliki cita-cita anak akan mengetahui gambaran hidup masa depan yang akan dijalankan.
- e. Orientasi tugas/sasaran;
Adalah proses menyediakan informasi-informasi mengenai perusahaan yang perlu diketahui oleh pegawai baru.
- f. Ketekunan;
Tekun adalah seseorang yang berusaha sabar dengan apa yang dilakukannya tanpa rasa pamrih, selalu berdo'a terus mencoba.
- g. Pemanfaatan waktu
Adalah manfaat manajemen waktu terpenting. Karena kita dapat menjadwalkan semua tugas dalam kehidupan kita. Makah al tersebut dapat memanimalisir ketidakteraturan atau masalah yang mungkin menyebabkan stress dalam hidup kita.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Handoko ,2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010).SedangkanMenurut Jewell dan Siegall (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitanya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara pegawai memandang pekerjaannya. (Jewell dan Siegall. 1998).Menurut Edy Sutrisno (2019:P,74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut Siswanto (2009:52) indicator kepuasan kerja adalah:

a. Gaji pekerjaan itu sendiri;

Gaji adalah bayaran yang diberikan dalam waktu yang rutin kepada seorang bekerja dengan nominal tertentu sesuai jabatan dan pekerjaan yang kita lakukan. Gaji diberikan kepada pekerja dalam periode waktu tertentu secara rutin. Gaji memiliki nominal tertentu sesuai jenis pekerjaan dan jabatan yang dimiliki.

b. Rekan Sekerja;

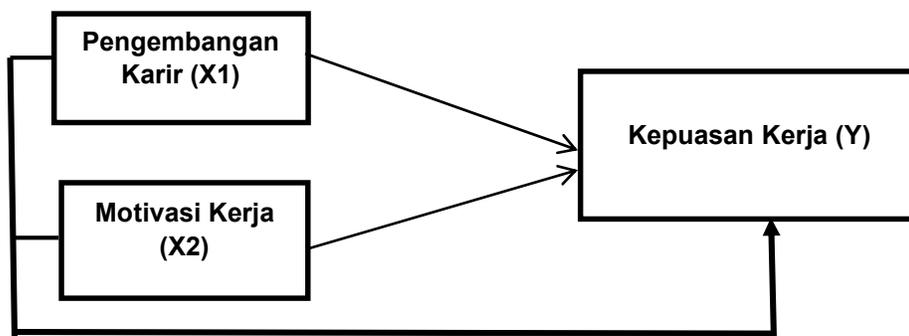
Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Nitisemito, 1992: 159.

c. Penghargaan,

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan dibidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, kado, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita.

d. Sikap pimpinan kepada bawahan

Kepemimpinan dalam organisasi berisi tentang keberanian, pengabdian, dan mimpi untuk mewujudkan harapan atau tujuan. Kepemimpinan di dalam organisasi itu sendiri tidak terlepas dari kepercayaan diri dan pengambilan keputusan. Setiap tindakan dan cara berpikir seorang pemimpin harus mampu memastikan orang lain dalam organisasi akan kemampuan yang dimiliki oleh sang pemimpin.



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- : Pengaruh Secara Parsial
 → : Pengaruh Secara Simultan

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak adalah sebanyak 61 pegawai yang terdiri dari 41 pegawai negeri sipil, 7 pegawai honor daerah, dan 13 Pegawai tidak tetap pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. Adapun sampel dalam

penelitian ini sebanyak 41 orang pegawai negeri sipil dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 22 for windows.

HASIL PENELITIAN

1. Uji validitas

Tabel 1
Uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung (Pearson Correlation)	Nilai Batas	Status
Pengembangan Karir	X1.1	0,500	0,300	Valid
	X1.2	0,504		Valid
	X1.3	0,665		Valid
	X1.4	0,594		Valid
	X1.5	0,592		Valid
	X1.6	0,649		Valid
	X1.7	0,583		Valid
	X1.8	0,661		Valid
	X1.9	0,406		Valid
	X1.10	0,436		Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,786	0,300	Valid
	X2.2	0,824		Valid
	X2.3	0,736		Valid
	X2.4	0,684		Valid
	X2.5	0,836		Valid
	X2.6	0,731		Valid
	X2.7	0,630		Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,668	0,300	Valid
	Y.2	0,588		Valid
	Y.3	0,649		Valid
	Y.4	0,620		Valid
	Y.5	0,559		Valid
	Y.6	0,597		Valid
	Y.7	0,673		Valid
	Y.8	0,549		Valid

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,300. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Tabel 2
Uji realibilitas

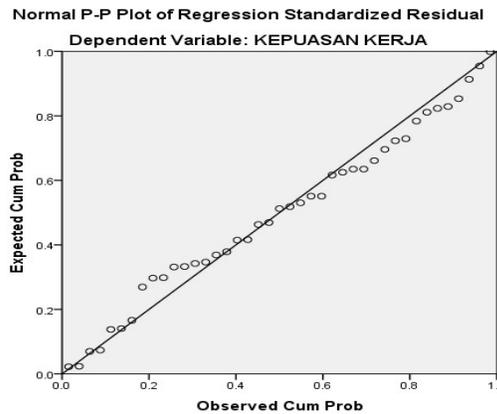
Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Pengembangan karir	0,747	Reliabel
Motivasi	0,867	Reliabel
Kepuasan kerja	0,761	Reliabel

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas yaitu sebesar 0,600. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Gambar 2
Uji normalitas



Dari gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji multikolinearitas

Tabel 3
Uji multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

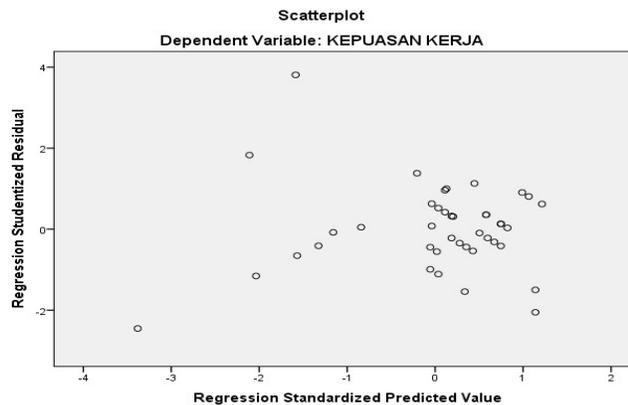
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.236	4.241		2.178	.036		
1 PENGEMBANGAN KARIR	.182	.155	.192	1.172	.249	.355	2.814
MOTIVASI	.588	.151	.637	3.889	.000	.355	2.814

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi tidak terjadi multikolonieritas karena semua variabel yang diteliti memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10.

c) Uji heterokedastisitas

Gambar 3
Uji heterokedastisitas



Dari gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga Tidak terjadi heterokedastisitas.

d) Uji autokorelasi

Tabel 4
uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.619	1.872	2.022

a. predictors: (constant), Motivasi, Pengembangan Karir

b. dependent variable: Kepuasan Kerja

k = 2, n = 41, nilai du = 1,603

Dari table 4 diatas Dapat dilihat pada tabel *Model Summary* diatas bahwa nilai durbin-watson sebesar 2,022 lebih besar dari nilai du 1,603 dan kurang dari (4-du) 4-1,603 = 2,397 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Uji regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.236	4.241		2.178	.036		
	PENGEMBANGAN KARIR	.182	.155	.192	1.172	.249	.355	2.814
	MOTIVASI	.588	.151	.637	3.889	.000	.355	2.814

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,236 + 0,182 + 0,588$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai *costanta* adalah 9,236, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pengembangan karir dan motivasi (adalah 0) maka kepuasan kerja pada dinas komunikasi dan informatika statistic kabupaten Bima yaitu sebesar 9,236.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,182 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan pengembangan karir mengalami kenaikan 1, maka kepuasan kerja pada dinas komunikasi dan informatika statistic kabupaten Bima meningkat sebesar 0,182.
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,588 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan shif kerja mengalami kenaikan 1, maka kepuasan kerja pada dinas komunikasi dan informatika statistic kabupaten Bima meningkat sebesar 0,588.

5. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6
koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.619	1.872	2.022

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6 di atas nilai R adalah 0,799, maka hubungan pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan adalah kuat. pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

6. Koefisien Determinasi

Tabel 8
Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.619	1.872	2.022

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,638 artinya hubungan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 63,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji t (uji parsial)

Tabel 9
uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.236	4.241		2.178	.036		
1 PENGEMBANGAN KARIR	.182	.155	.192	1.172	.249	.355	2.814
MOTIVASI	.588	.151	.637	3.889	.000	.355	2.814

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2 : n - k - 1) = (0,025 : 38) = 2,024$$

Berdasarkan tabel uji t parsial diatas dapat dilihat tingkat pengaruh kompensasi dan shif jam kerja terhadap kepuasan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistic Kabupaten Bima. dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,249 > 0,05$. Dan nilai t hitung sebesar $1,172 < t \text{ tabel}$ sebesar $2,024$. dapat disimpulkan H1 ditolak. penelitian ini sejalan dengan pelitian dilakukan oleh (Rivo 2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistic Kabupaten Bima. Dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $3,889 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,024$. dapat disimpulkan H2 diterima. penelitian ini sejalan dengan sejalan dengan penelitian dari (Yusron 2015) dan (syaiful 2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Uji f (uji simultan)

Tabel 10
Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.772	2	117.386	33.506	.000 ^b
	Residual	133.131	38	3.503		
	Total	367.902	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

$$F \text{ table} = (k : n - k) = (2 : 39) = 3,24$$

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui untuk nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung sebesar 33,506 > f tabel sebesar 3,24. dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada dinas komunikasi dan informatika statistic kabupaten Bima. penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (syaiful 2017) dan (Defi 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistic Kabupaten Bima
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistic Kabupaten Bima
3. Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Statistic Kabupaten Bima.

Saran

Adapun saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informasi Statistic Kabupaten Bima harus secara terus menerus meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam strategi sumber daya manusia untuk meningkatkan kerja pegawai. Untuk itu perlu menfokuskan pada peningkatan motivasi kerja pegawai dan masalah pengembangan karir.
2. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi dan penelitian selanjutnya hendak memanfaatkan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini seperti kompensasi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fortuna, Yoga. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta." *jurnal ekonomi* 18(3): 366–75.
- Insyiah Syamti, Muhammad Idris, Herry Sugeng Waluyo. 2020. "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kabupaten Majene." *Indonesia, Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Jurnal Magister Manajemen Nobel* 1(1): 1–12.
- Jumiyati, Yunidyawati Azlina. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta." *Jurnal akrab juara* 4(4): 226–38.
- Purba, flora lihari. 2020. "Kajian Pustaka Kepuasan Kerja." : 2–14.
- Sari, Marta Widian. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *jurnal ekonomi bistek* 8(2): 56–65.
- Zulbahri. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja ASN Studi Kasus Di Smkn 2 Kota Bima (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial* 1(2): 622–42.