

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN LABUHANBATU UTARA

<sup>1</sup>Ika Mawardani, <sup>2</sup>Novrihan Leily Nasution

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: [dameriaslt24@gmail.com](mailto:dameriaslt24@gmail.com), [novriha4nleily@gmail.com](mailto:novriha4nleily@gmail.com)

corresponding mail author: [dameriaslt24@gmail.com](mailto:dameriaslt24@gmail.com)

---

**Abstract:** This study aims to determine Career Development, Compensation, Motivation and Organizational Commitment to Employee Job Satisfaction at the North Labuhanbatu Education Office. This type of research is associative research. Data collection in this study was carried out through a survey approach with a quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 30 respondents, while the population used in this study were employees at the North Labuhanbatu Education Office. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis tool used in this study uses SPSS (Statistical Product Software Solution). Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant test (t test), simultaneous significant testing (F test), and testing the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that partially (t test) it is known that Career Development has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at the North Labuhanbatu Education Office with a tcount of 4.160 > ttable 1.710 and a significance level of 0.000 < 0.05. Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the North Labuhanbatu Education Office with a tcount value of 4.105 > ttable 1.710 and a significance level of 0.000 < 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the North Labuhanbatu Education Office with a tcount value of 4.597 > ttable 1.710 and a significance level of 0.000 < 0.05. Then Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at the North Labuhanbatu Education Office with a tcount of 3.954 > ttable 1.710 and a significance level of 0.001 < 0.05. In simultaneous testing (F test) it is known that Career Development, Compensation, Motivation and Organizational Commitment have a positive effect on Employee Job Satisfaction at the North Labuhanbatu Education Office with the results showing that the Fcount value is 28.005 > Ftable 2.76 and the significance level is 0.00 < 0.05. Through testing the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.788 means 78.8%. Job satisfaction factors can be explained by Career Development, Compensation, Motivation and Organizational Commitment of 78.8%. While the remaining 21.2% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keyword :** Location, Product, Price, Promotion, and Consumer Buying Interest

---

### I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah faktor yang memiliki peran penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimum. Ketika seseorang yang bekerja merasakan kepuasan dalam dirinya tentu ia akan berusaha dengan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja menjadi sasaran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena

---

secara langsung ataupun tidak kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja seseorang. Organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak pegawai yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat.

Perasaan dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional. Tidak semua pegawai yang bekerja pada sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Untuk seorang pegawai kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan sikap pada suatu pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja yang sering kali diabaikan ialah pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong kepuasan kerja pegawai, pemberian kompensasi dirasakan masih belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai secara langsung atau tidak berdampak terhadap aktivitas kerja yang mempengaruhi kegiatan pekerjaan sehari-hari, karena pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, diakibatkan kompensasi yang diterima tidak mampu memperbaiki kualitas hidup dan kesejahteraan pegawainya.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan bermalas-malasan dan tidak bersemangat dalam bekerja, kurang adanya motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara terlihat dari ada beberapanya pegawai yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, bercanda, mengobrol pada saat jam bekerja.

Organisasi atau instansi hendaknya juga memberikan motivasi kepada pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Setiap individu memiliki motivasi bekerja yang berbeda-beda tidak terkecuali pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara, mengetahui motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai sangat berguna bagi setiap organisasi atau instansi untuk mengambil atau membuat sebuah keputusan kerja pagi para pegawai.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Judul: "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara".

## II. MATERIALS AND METHOD

Penelitian yang dilakukan oleh Fathonah (2011) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi" menemukan bahwa dari kajian teori yang ada, didapatkan konsep variabel yaitu kompensasi dan pengembangan karir, dari penelitian yang telah dilakukan memiliki beberapa tujuan. Hasil penelitian yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut: 1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 5) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 6) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, 7) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 8) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. 10. Persamaan dengan penelitian terdahulu yang akan dilakukan oleh penulis ini adalah sama-sama mengandung masalah mengenai kompensasi dan pengembangan karir sebagai variabel penelitian. Perbedaan terdapat di variabel sekunder yaitu Kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan variabel pengembangan karir. Kemudian perbedaan juga terdapat pada obyek tempat penelitian yaitu pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karang anyar sedangkan penulis menggunakan perusahaan PT. Circleka Indonesia Utama.

---

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses untuk seseorang meningkatkan kualitasnya dalam bekerja yang dapat dicapai melalui pencapaian karir yang diinginkan. Menurut Rivai (2011) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Mangkunegara (2010) Pengembangan karir merupakan aktivitas kegiatan suatu organisasi maupun perusahaan membantu para pegawainya dalam merencanakan karirnya di suatu perusahaan ataupun instansi untuk masa depan perusahaan tersebut maupun pegawainya yang memiliki hubungan untuk dapat berkembang secara maksimal.

### Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2011). Kompensasi merupakan pendapatan dalam bentuk barang langsung atau tidak langsung maupun dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atau imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Hasibuan, 2012).

### Motivasi Kerja

Flippo (2012) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Kemauan mengerjakan sesuatu karena adanya motif, kebutuhan, keinginan, dorongan dan desakan hati dalam diri individu yang diarahkan pada tujuan. Hingga dapat diketahui bahwa perilaku akan muncul dari dorongan kebutuhan yang akan dirubah menjadi keinginan sehingga seseorang berusaha memenuhinya. Moekijat (2011), bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan antara individu dengan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu bersedia memberikan kualitas kinerja yang baik bagi perusahaan. Kualitas yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja (Robbins, 2013).

Wiener Meyer dan Allen, (2011) mendefinisikan komitmen sebagai totalitas internalisasi dari penekanan normatif untuk bertindak sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi, tindakan dari setiap individu ini menunjukkan kepercayaan mereka bahwa tindakan ini benar dan secara moral tepat untuk dilaksanakan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Umar (2013), menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya" Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan yang

merasa paling puas adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara yang beralamat di jalan Lintas Sumatera, Sidua Dua, Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Juli 2020. Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi (sampel sensus) sebanyak 30 orang.

### III. RESULTS AND DISCUSSION

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Komitmen Organisasi (X4) dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (Statistik Product and Service Solution) versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
	B	Std. Error	Coefficients			
(Constant)	3.227	2.200			1.467	.155
1 Pengembangan Karir	.379	.091	.412		4.160	.000
Kompensasi	.328	.080	.503		4.105	.000
Motivasi	.510	.111	.495		4.597	.000
Komitmen Organisasi	.627	.159	.529		3.954	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom Unstandardized Coefficients maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- Konstanta (a) = 3,227. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi tidak ada (bernilai nol), maka Kepuasan Kerja sebesar 3,227.
- Koefisien X1 (b1) = 0,379. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Pengembangan Karir meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,379.
- Koefisien X2 (b2) = 0,328. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,328.
- Koefisien X3 (b3) = 0,510. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,510.

- e. Koefisien  $X_4$  ( $b_4$ ) = 0,627. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,627.

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,227 + 0,379X_1 + 0,328X_2 + 0,510X_3 + 0,627X_4 + e$$

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), Komitmen Organisasi ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai t pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = (30-5-1) = 24$  yaitu  $1,71088 = 1,710$ .

Tabel 2: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.227	2.200		1.467	.155
1 Pengembangan Karir	.379	.091	.412	4.160	.000
Kompensasi	.328	.080	.503	4.105	.000
Motivasi	.510	.111	.495	4.597	.000
Komitmen Organisasi	.627	.159	.529	3.954	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,160 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  4,160 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,105 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  4,105 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Motivasi ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,597 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  4,597 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
4. Untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_4$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,954 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  3,954 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ),

Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Komitmen Organisasi (X4) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel berikut:

**Tabel 3: Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.493	4	25.623	28,005	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.874	25	.915		
	Total	125.367	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2020

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,005 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$  dan  $df_2 = (n-k) = (25)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,76. Selanjutnya nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, maka diperoleh  $F_{hitung} (28,005) > F_{tabel} (2,76)$  dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

### Koefisien Determinan

Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4: Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 <sup>a</sup>	.818	.788	.957

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square yaitu sebesar 0,788. Nilai ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi sebesar 78,8%. Sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Pengembangan Karir diperoleh nilai thitung yaitu thitung 4,160 > ttabel 1,710 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan

---

Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Kompensasi diperoleh nilai thitung yaitu 4,105 > ttabel 1,710 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Motivasi diperoleh nilai thitung yaitu 4,597 > ttabel 1,710 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, diperoleh nilai thitung yaitu 3,954 > ttabel 1,710 dan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai Fhitung sebesar 28,005 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$  dan  $df_2 = (n-k) = (25)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,76. Selanjutnya nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, maka diperoleh Fhitung 28,005 > Ftabel 2,76 dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

Berdasarkan koefisien determinasi Kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi sebesar 78,8%. Sedangkan sisanya sebesar 21,2%.

#### IV. CONCLUSION

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,160 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,105 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,597 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima.
4. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,954 >  $t_{tabel}$  1,710 dan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  Dengan demikian hipotesis diterima.

5. Secara simultan Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu  $28,005 > F_{tabel}$  2,76 dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima.

## V. REFERENCES

- Flippo, E. B. (2012). Integrative Schemes In Management Theory. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/255199>
- Fathonah, S., & Utami, I. (2011). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi. Igarss 2014. <https://doi.org/10.1007/S13398-014-0173-7.2>
- Gomes, F. C. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Andi. <https://doi.org/10.25292/j.mtl.v4i1.36>
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. . pp : 141 -150. Jakarta: PT.Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2018.05.062>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (2011). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkuprawira, S. (2016). Strategi Peningkatan Kapasitas Modal Sosial dan Kualitas Sumber Daya Manusia Pendamping Pembangunan Pertanian. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*. <https://doi.org/10.21082/fae.v28n1.2010.19-34>
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2014). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Frum Ilmiah*. <https://doi.org/10.1016/J.Eururo.2010.11.021>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&DSugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1>. In Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sedarmayanti, S., Risman, H., & Soliha, F. (2019). Evaluasi Talent Manajemen System PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.166>
- Wahyudi, B. (2018). Kepemimpinan Nasional Dalam Perkembangan Lingkungan Strategis. *Palar | Pakuan Law Review*. <https://doi.org/10.33751/V4i2.885>