

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEUANGAN DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIREUEN

Muhammad Tasrief<sup>1)</sup> dan Fauzi<sup>2\*)</sup>

<sup>1</sup> Kasubbag. Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Bireuen

<sup>2</sup> Dosen FE Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI)

\*) email: fauzi@uniki.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.223>

### ABSTRACT

#### Article history

Received:  
September 13, 2021

Revised:  
September 17, 2021

Accepted:  
September 21, 2021

Page:  
53 - 61

**Kata kunci:**  
work ability,  
career development,  
communication,  
employee job satisfaction.

*This study aims to analyze the effect of 1). The work ability of employees in the financial sector on job satisfaction, 2). Career development of employees in the financial sector on job satisfaction, 3). Communication between employees and leaders in the financial sector on job satisfaction, 4). Employee work ability, career development and communication of employees in the financial sector on job satisfaction at the Office of Education, Youth and Sports, Bireuen Regency. The research was conducted quantitatively with a descriptive study and verification using path analysis. The results of the study concluded that simultaneously the factors of employee work ability, career development, and employee communication in the Finance Department of the Education, Youth and Sports Office of Bireuen Regency had an effect on employee job satisfaction. Partially, it is obtained that a). It is statistically proven that the work ability of employees has an effect on job satisfaction. With a large influence of 10.61 percent. b) It is statistically proven that career development factors affect job satisfaction of the employees of the Education, Youth and Sports Office of Bireuen Regency. The magnitude of the effect is 11.21 percent, and c). It is statistically proven that career development factors affect employee job satisfaction, the magnitude of the effect is 40.39 percent. The contribution of work ability, career development and communication factors to employee job satisfaction, amounted to 62.10%. This is evidenced by the following path fit model:  $Y = 0.188 X_1 + 0.203 X_2 + 0.547 X_3$ .*

### Pendahuluan (Introduction)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi pemerintah yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Sesuai dengan peraturan pemerintah, setiap PNS harus mengikuti pembinaan, dan segala aturan kepegawaian untuk mencapai prestasi dan kinerja yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Oleh karenanya setiap individu harus memiliki kemampuan sesuai dengan *job description* yang melekat pada posisinya.

Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para pegawai dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki sehingga tercermain pada dirinya keagairahan dan kepuasan bekerja, dan ada jaminan tercapainya kinerja yang dituntut pada individu dan tim kerja atau unit kerja pegawai bersangkutan.

Dengan kemampuan yang dimiliki diharapkan dapat mengikuti tupoksi dengan menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan dalam tim kerjanya. Kemampuan yang dimiliki para pegawai secara langsung menentukan keberhasilan para pegawai dalam bekerja sehingga pada akhirnya para pegawai puas dalam bekerja, baik secara individu deikian pula dalam tim kerjanya.

Penempatan pegawai, yang didasarkan pada latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki akan berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga tercapai hasil kerja yang diembannya. Maka dari itu, pimpinan perlu memantau pegawai yang memang sudah waktunya dan atas dasar prestasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dilakukan pengembangan karir, yang pada dasarnya sangat dibutuhkan bagi pegawai pemerintahan. Karenakan pengembangan karir adalah bagian dari pengakuan kerja pegawai dan berorientasi pada hasil kerja yang dicapai para pegawai.

Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM dan hal ini direncanakan secara periodik dan berkelanjutan. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya dan pengembangan institusi.

Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar sebuah instansi pemerintahan, dikarenakan hal ini merupakan tolak ukur bagi pegawai di dalam melakukan pembinaan karirnya. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja di lingkungan instansi pemerintahan. Tentu hal ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Disamping itu, bagi pegawai pengembangan karir tidak hanya berhubungan institusi, namun juga untuk kepuasan kerja, dan peningkatan kepercayaan atas kemampuan pegawai agar organisasi.

Pegawai yang baik dan mampu menggalang potensi semua sumber daya, manakala adanya komunikasi yang harmonis dijalankan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja tim atau unit kerja sesuai target yang ditentukan. Dengan timbulnya budaya berkomunikasi, baik antar pegawai, dan pegawai dengan pimpinan langsung akan mampu menyelesaikan semua persoalan kerja sehingga akan timbul kepuasan dalam bekerja.

Berkaitan dengan 3 (tiga) aspek diatas, peneliti mencoba melakukan penelitian, dalam mengukur seberapa jauh berdampak pada kepuasan kerja pegawai pada bagian keuanagan di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen.

### **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja dicapai pegawai dengan karakteristik stabil dalam penugasannya, didasarkan kemampuan (fisik, mental dan IQ), pendidikan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam mencapai prestasi maksimal (Hasibuan, 2005:94; Kreitner, 2005:185, Mangkunegara, 2011:67).

Dengan kemampuan menyelesaikan tugas baik secara individu dan atau kelompok (tim) akan tercapai kepuasan kerja, karena kemampuan sebagai suatu sikap dan karakteristik bawaan pegawai akan memiliki dampak terhadap perilaku (tindakan) seseorang (Sayekti dkk, 2011). Institusi yang memiliki pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif dan akan mudah bagi pimpinan untuk diajak bekerja sama mencapai tujuan.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Dessler (1997) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas (Mondy, 2008). Hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Ekayadi, 2009).

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2002:146) komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Pembentukan tujuan khusus, umpan balik terhadap kemajuan ke arah pencapaian tujuan, dan penguatan perilaku-perilaku yang diinginkan semuanya merangsang motivasi dan memerlukan komunikasi.

Pengaruh komunikasi biasanya diukur dipandang dari sudut sikap dan hasilnya. Komunikasi dapat mempengaruhi moral kelompok dan sikap yang dimiliki oleh individu-individu terhadap pekerjaan, kepemimpinan dan teman-teman kerja mereka. Demikian pula hasil kerja individu dan kelompok dapat dipengaruhi oleh komunikasi (Moekijat,1990:121).

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja karyawan meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik (Robbins,2002:145) sehingga kinerja karyawan menurun. Apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka tidak akan terjadi misskomunikasi dan akan memperlancar aktifitas kerja.

**Metode Penelitian (Methodology)**

**a. Metode dan Variabel Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen sejumlah 88 pegawai aktif sebagai PNS, dengan pendekatan metode asosiatif secara kuantitatif, sehingga dapat mengungkap pengaruh factor-faktor dugaan yang dihipotesiskan terhadap faktaor tujuan (goals).

Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukur setiap variabelnya dinyatakan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi/Indikator
Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) Sumber: Hasibuan (2005:94)	1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Pelatihan ( <i>training</i> ) 3. ngalaman ( <i>experience</i> ) 4. Kesanggupan kerja 5. Keterampilan ( <i>skill</i> ) (Paramita & Warso, 2016:19)
Pegembangan Karir ( $X_2$ ) Sumber: Simamora (2012:273)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan (Siagian, 2011:128)
Komunikasi ( $X_3$ ) Sumber: Mangkunegara (2011: 145)	1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Keterampilan ( <i>skills</i> ) 3. Sikap ( <i>Attitude</i> ) (Mangkunegara,2011)
Kepuasan kerja (Y) Sumber: Kreitner dan Kinicki (2011:271)	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi (hubungan dengan atasan) 4. Tunjangan Tambahan 5. Penghargaan 6. Prosedur dan Peraturan Kerja 7. Rekan kerja 8. Pekerjaan itu Sendiri 9. Komunikasi (Spector dalam Priansa, 2016:292)

**b. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dengan cara 1). Observasi, yang berkaitan fenomena yang terjadi di wilayah penelitian, dan 2). Melalui angket atau kuesioner yang disebarkan terhadap responden dalam memperoleh data dan skor penilaian variabel yang diteliti.

**c. Alat Analisis**

Berkaitan dengan metode penelitian dengan asosiatif secara kuantitatif, dan antar variable bebas memiliki hubungan kausalitas, maka alat analisis yang dipakai dengan statistik parametrik, yakni Analisis jalur.

Model analisis jalur adalah pola hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka analisis jalur hanya berkisar pada variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ) yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y atau berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan seperangkat variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ) terhadap variabel terikat Y.

Sebelum melakukan analisis, ada beberapa prinsip dasar atau asumsi yang mendasari analisis jalur, diantaranya a) hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan bersifat normal, b) Data dari Variabel, minimal dalam skala ukur interval dan ratio, c) Jika objek berupa sampel, maka menggunakan *sampel probability sampling*, d) Variabel observasi diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.

Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, juga menuntut jaminan atau syarat statistik parametrik yakni terpenuhinya semua asumsi klasik, yaitu asumsi normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas dan autokorelasi.

## Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

### a. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden menggambarkan kondisi Kepala Sekolah dari sisi umur hingga lama kerja, yakni dicantumkan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Diskripsi Responden Kepala Sekolah SD

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Umur	≤ 30 tahun	0	0,00
	31 - 40 tahun	30	34,09
	41 - 50 tahun	32	36,36
	≥ 50 tahun	26	29,55
Jenis Kelamin	Laki - Laki	36	40,91
	Perempuan	52	59,09
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	32	36,36
	D3	5	5,68
	S1	51	57,95
	S2	0	0,00
Status Kawin	Belum Kawin	4	4,55
	Sudah Kawin	80	90,91
	Janda/Duda	4	4,55
Jumlah Responden		88	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

### b. Uji Validitas Instrimen setiap Variabel

Pada umumnya dalam penelitian survey, pengumpulan data tentang variable penelitian menggunakan angket atau kuesioner. Intrumen dalam angket dimunculkan atas dasar dimensi dan indikator variabel yang secara substansi atau teoritis dapat dan sesuai dengan konsep variabel yang digunakan. Namun untuk lebih meyakinkan bahwa butir-butir pernyataan dalam angket tentang indiator variabel tersebut terukur, akurat dan dapat diandalkan, maka perlu dilakukan pengecekan. Dalam hal ini adalah pengujian secara statistik non parametrik, yakni uji validitas dan reliabilitas instrumen. Karena benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data.

#### Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja

Sesuai dengan konsep operasional penelitian ini, variabel Kemampuan kerja diukur melalui dimensi Pengetahuan (*knowledge*), Pelatihan (*training*), Pengalaman (*experience*), Kesanggupan kerja, dan Keterampilan atau *skill* (Paramita & Warso, 2016:19). Dikembangkan dalam 7 (tujuh) pernyataan yang diberikan kepada responden, dengan hasil uji validiasnya adalah:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Kemampuan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Keputusan
1	Mampu memahami tugas secara detail	0.819	0,300	Valid
2	Cepat dalam menerima instruksi kerja	0.844	0,300	Valid
3	Berkemampuan menganalisa di bidangnya	0.793	0,300	Valid

4	Memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan	0.757	0,300	Valid
5	Gesit dan tekun dalam bekerja	0.770	0,300	Valid
6	Luwes dan kreatif dalam bekerja	0.730	0,300	Valid
7	Memiliki fisik dan mental (stamina) yang baik	0.616	0,300	Valid

Sumber: Hasil Data angket, diolah dengan SPSS, (2020)

Dari hasil perhitungan diatas, hasil r-hitung dibandingkan dengan  $r_{min}=0,300$ , maka semuanya dinyatakan Valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Karena  $r > 0,003$ .

### Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karier

Instrumen yang mengukur variabel Pengembangan karier menggunakan indikator, yaitu: 1.Pelakuan yang adil dalam berkarir, 2.Keperdulian para atasan langsung, 3.Informasi tentang berbagai peluang promosi, 4.Adanya minat untuk dipromosikan, dan 5. Tingkat kepuasan (Siagian, 2011:128). Dikembangkan dalam 7 (tujuh) pernyataan, dengan hasil uji validitasnya adalah:

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karier

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Keputusan
1	Pengembangan karir sesuai dengan prestasi kerja pegawai	0.482	0,300	Valid
2	Perhatian pimpinan terhadap prestasi pegawai adil, dan sesuai	0.375	0,300	Valid
3	Memiliki sikap loyalitas terhadap institusi	0.702	0,300	Valid
4	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja	0.632	0,300	Valid
5	Mendapatkan bimbingan karir dari pimpinan	0.852	0,300	Valid
6	Terjalin interaksi antara pimpinan dengan pegawai	0.705	0,300	Valid
7	Pegawai diberi program pelatihan	0.675	0,300	Valid

Sumber: Hasil Data angket, diolah dengan SPSS, (2020)

Dari hasil tabel diatas, hasil r-hitung dibandingkan dengan  $r_{min} = 0,300$ , maka semua butir dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Validitas Instrumen Komunikasi

Untuk mengukur Validasi item angket variabel Komunikasi digunakan 3 (tiga) indikator, yakni, 1) Pengetahuan (*knowledge*), 2). Keterampilan (*skills*), 3) Sikap (*Attitude*). Dan dikembangkan dalam 7 (tujuh) pernyataan, dengan hasil uji validitasnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Komunikasi

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Keputusan
1	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	0.582	0,300	Valid
2	Informasi yang disampaikan dari pimpinan dapat dipahami	0.485	0,300	Valid
3	Komunikasi dalam pekerjaan terjalin dengan baik	0.759	0,300	Valid
4	Proses komunikasi menciptakan hasil kerja yang maksimal	0.765	0,300	Valid
5	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya	0.641	0,300	Valid
6	Terdapat media dalam menyampaikan pesan secara langsung	0.704	0,300	Valid
7	Umumnya, kebijakan dijalankan pegawai dengan baik	0.703	0,300	Valid

Sumber: Hasil Data angket, diolah dengan SPSS, (2020)

Dari tabel 5, tampak bahwa hasil r-hitung bernilai diatas  $r_{min} = 0,300$ , maka semua item pernyataan variabel ini dinyatakan valid, dan digunakan untuk mengukur variabel komunikasi dalam penelitian ini.

### Uji Validitas Intrumen Kepuasan Kerja

Menggunakan konsep Kreitner dan Kinicki (2011:271), varaibel ini di ukur dari indikator gaji, promosi, dukungan rekan kerja, dukungan atasan, pekerjaan yang menarik dan menantang, tanggung jawab, Hasil uji validitas berikut ini:

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Keputusan
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki	0.655	0,300	Valid
2	Gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan	0.489	0,300	Valid
3	Dasar dalam promosi (kenaikan jabatan) sudah seuai aturan	0.765	0,300	Valid
4	Pegawai puas bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup dan kompak	0.670	0,300	Valid

5	Pegawai menerima pimpinan secara baik	0.708	0,300	Valid
6	Pegawai senang pada pekerjaan yang menarik dan menantang	0.607	0,300	Valid
7	Pegawai bertanggung jawab pada pekerjaannya	0.799	0,300	Valid

Sumber: Hasil Data angket, diolah dengan SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil tabel 6 diatas, nilai r-hitung semua diatas nilai r-min = 0,300, sehingga semua butir dinyatakan valid, dan dapat mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sedangkan untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,65$ , jika Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik). (Sudjana, 2005:369.). Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten, digunakan rumus:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \dots \text{(Riduwan, 2010:99).}$$

Keterangan :

- r = Koefisien relabilitas instrumen (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir
- $\sigma_t^2$  = Total varians

Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada lampiran 3 dengan hasil dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
- Kemampuan Kerja,	0,892	7	Reliable
- Pengembangan Karir	0,802	7	Reliable
- Komunikasi	0,813	7	Reliable
- Kepuasan Kerja	0,823	7	Reliable

Sumber : Hasil mengolah data dengan SPSS,(2020)

Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah *reliable*, dan hasilnya tinggi, karena koefisien *reliabilitas* pada variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

### c. Hasil analisis Deskriptif

Hasil survey menggunakan angket dari variabel penelitian diperoleh informasi sebagai berikut.

Tabel 8. Deskripsi Pegawai tentang Variabel

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
- Kemampuan Kerja	0	0	294	231	91	73,41
	0,00	0,00	47,73	37,50	14,77	
- Pengembangan Karir	0	3	232	314	67	74,45
	0,00	0,49	37,66	50,97	10,88	
- Komunikasi	0	3	199	337	77	75,84
	0,00	0,49	32,31	54,71	12,50	
- Kepuasan Kerja	2	56	210	285	63	71,40
	0,32	9,09	34,09	46,27	10,23	

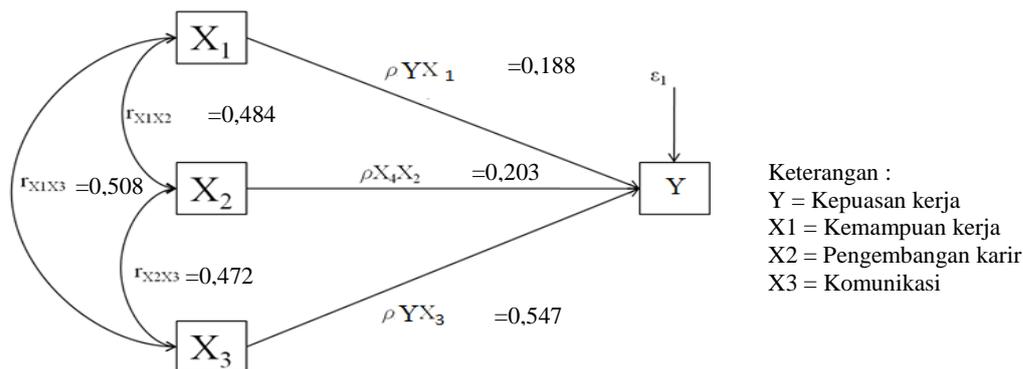
Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Kemampuan kerja pegawai, menurut olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 73,41 % hal ini masuk kategori baik. walaupun masih harus dioptimalkan lagi.
2. Variabel Pengembangan Karier menurut persepsi pegawai, sudah baik, mencapai 74,45%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
3. Variabel Kominikasi yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 75,84 %, hal ini dianggap baik.
4. Variabel kepuasan kerja, menurut persepsi gpegawai, masih kurang optimal, baru mencapai 71,40%.

**d. Hasil Analisis Jalur**

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni kombinasi regresi variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Kinerja) dan adanya hubungan kausalitas antar variabel bebas ( $r_{xi,xj}$ ), dinyatakan dalam gambar 1 berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian

**e. Uji Model**

Untuk dapat diambil kebijakan analisis, perlu dilakukan uji koefisien model setiap variabel. Hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh taksiran koeffisien model jalur sebagai berikut:

Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.819	1.645		1.105	0.272
Kemampuan Kerja	0.170	0.074	0.188	2.287	0.025
Pengembangan Karier	0.213	0.085	0.203	2.523	0.014
Komunikasi	0.560	0.084	0.547	6.690	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS (2020)

**Hipotesis 1:** Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan pegawai

Hasil hitung (tabel 9), menunjukkan harga  $t_{hitung}$  sebesar 2,287 signifikans pada  $\alpha = 0,025$  atau 2,5%. Sehingga membuktikan variabel Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai.

**Hipotesis 2:** Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Hasil hitung, menunjukkan harga  $t_{hitung}$  sebesar 2,523 signifikans pada  $\alpha = 0,014$  atau 1,4%. Sehingga variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Hipotesis 3:** Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai

Hasil hitung  $t_{hitung}$  sebesar 6,690 signifikans pada  $\alpha = 0,000$  atau 0%. Sehingga variabel Komunikasi berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan kerja pegawai.

**f. Hasil Analisis Pengaruh variabel dan Pembahasan**

**Kajian Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai**

Hasil analisis data dengan model jalur, menunjukkan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, yakni sebesar

10,61%. Kemudian, dari tinjauan persepsi menilai kemampuan kerja pegawai masuk dalam kategori baik, mencapai 73,41% sementara tingkat kepuasan kerja Pegawai dari persepsi mereka pun mencapai cukup yakni pada tingkat 71,40 %.

Hal ini mendukung teori Robbins (2004:218) bahwa kepuasan kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula karena di dukung oleh kepuasan dalam bekerja.

Hasil yang penelitian ini juga didukung dai hasil penelitian Sidik, Priadana, dkk. (2013) dan Mahastuti, Rachma Putri (2020) yang menemukan kemampuan pegawai berpengaruh langsung pada kepuasan kerja.

### **Kajian Pengembangan Karier terhadap Kepuasan kerja Pegawai**

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh faktor Pengembangan karier terhadap Kepuasan kerja yaitu sebesar 11,21%. Hasil ini penelitian ini didukung oleh Vendriana Lisdiani (2017) dan Akhwanul Akhmal, dkk. (2018) yang menyimpulkan pengembangan karir pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Kajian Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis membuktikan pengaruh komunikasi yang dijalin antar pegawai dan atasan di kantor, berpengaruh signifikans terhadap kepuasan kerja, yang dihitung dari penelitian ini cukup besar yakni 40,39%. Hasil penelitian ini di dukung oleh Makarawung Seidy, dkk. (2018) dan I Dewa Gede Kresna Wirawan, dkk. (2015).

### **Pengaruh Kemampuan kerja, Pengembangan Karir, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kemampuan kerja, pengembangan karier dan komunikasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga di dukung dari nilai koefisien korelasi yakni 0,788. Ini bermakna bahwa hungan antara variabel tersebut cukup erat. Berdasarkan koefisiein determinasinya, secara statistik terdapat sebesar 62,10% kontribusi perubahan yang ada dalam variabel kemampuan kerja, pengembangan karier dan komunikasi berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen.

Ketiga variabel eksogen ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, sebagaimana digambarkan dalam persamaan model jalurnya, yakni  $Y = 0,188 X_1 + 0,203 X_2 + 0,547 X_3$ . Dan bisa disebutkan faktor yang dominan adalah komunikasi dalam bekerja terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan mereka dalam bekerja tercapai. Banyak hal yang berpengaruh secara manajemen kerja dan perilaku pegawai ini, yakni dari aspek Kepemimpinan, Budaya, Komunikasi, Kemampuan Kerja, Diklat, Motivasi, Pengebangan karier, dan lainnya, yang datangnya dari faktor internal pegawai ataupun faktor eksternal.

## **Simpulan dan Saran (*Conclusion and Suggestion*)**

### **Simpulan (*Conclusion*)**

#### **1). Analisis Kajian Deskriptif**

Hasil analisis data penelitian, secara deskriptif yang menggambarkan bahwa Kemampuan kerja pegawai, berdasarkan persepsi pegawai mencapai 73,41 % hal ini masuk kategori baik. walaupun masih harus dioptimalkan lagi. Sedangkan pengembangan karir menurut persepsi pegawai, sudah baik, mencapai 74,45%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi. Dan komunikasi yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 75,84 %, hal ini dianggap baik. Serta faktor kepuasan kerja, menurut persepsi pegawai, masih kurang optimal, baru mencapai 71,40%.

#### **2). Analisis Kajian Verifikatif**

- a. Terbukti secara statistik bahwa kemampuan kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, melalui pengembangan karier dan adanya komunikasi dalam bekerja, sebesar 10,61%.
- b. Faktor pengembangan karier juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, yakni: 11,21 persen.

- c. Dan faktor komunikasi antar pegawai dan atasan berdampak positif sebesar 40,39% terhadap Kepuasan kerja pegawai bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen.
- d. Secara simultan, pengaruh kemampuan kerja, pengembangan karier dan komunikasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai sebesar 62,10%. Sementara sisanya peran variabel yang tidak diteliti sebesar 37,90%, seperti iklim organisasi, kompensasi, budaya organisasi, fasilitas kerja, Pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

### Saran (Suggestion)

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, perlu bagi Pimpinan memahami kemampuan kerja pegawai, sambil terus meningkatkannya, dengan progress pengembangan karier, pemberian pelatihan dan meningkatkan pendidikan pegawai serta selalu dijaga dan dibuka ruang untuk berkomunikasi, sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja, menyelesaikan kerja dan tanggung jawab mereka akan pekerjaan pada setiap beban yang diberikan.

### DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Akhwanul Akhmal, dkk. 2018, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 07, No. 01.
- 2) Anggraeni, J., Paramita, P.D., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh Keanekaragaman Produk, Kualitas Pelayanan dan Store Atmosphere Terhadap Impulse Buying di Butik Cassanova Semarang. *Journal Of Managemant*, 2(2), 1-20.
- 3) Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- 4) Gibson Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- 5) Ekayadi, S. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya, *Karya Ilmiah*
- 6) Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 7) I Dewa Gede Kresna Wirawan, dkk. 2015, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-jurnal Manajemen* Vo, 4 No 10
- 8) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 9) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 10) Mahastuti, Rachma Putri. 2020, Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arnotts Indonesia Di Yogyakarta. *Thesis*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- 11) Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung
- 12) Moekijat. 1990. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Mandar Madju., Bandung.
- 13) Moh. Sidik Priadana, Saludin Muis, 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- 14) Priansa, D. J. 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- 15) Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 16) Robbins, Stephen dan Coulter, Mary, 2002, *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- 17) Seidy. Makarawung dkk. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (EMBA). 6 (4): pp. 3458-3467.
- 18) Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- 19) Sudjana, 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- 20) Sugiyono, 2009. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- 21) V. Lisdiani, and N. Ngatno, 2017, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 6, no. 4, pp. 105-112, Aug. 2017.