



**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LUMAJANG**

**TESIS**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
memperoleh gelar Magister Administrasi Publik

Oleh:

**MUHAMMAD MUGHNI LABIB**

**221.02.09.1.010**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**2023**

## ABSTRAK

Muhammad Mughni Labib, 221.02.09.1.010, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Malang, Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang, Pembimbing Dr. H. Slamet Muchsin, M.Si, Dosen dan Dr. Hj. Rini Rahayu Kurniati. M.Si

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya diantaranya dengan pemberian kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir. Sekretariat DPRD Lumajang merupakan unsur pelaksana pemerintah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD tentu kepuasan kerja pegawai sangat harus diperhatikan hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang diberikannya terhadap instansinya sehingga kinerja yang diharapkan dari pegawai akan lebih bisa menjajikan serta untuk pencapaian tujuan organisasi/institusi bisa menjadi lebih efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang, sekaligus untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian kuantitatif dipergunakan pada penelitian ini, dengan menggunakan regresi sebagai pengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel yang digunakan sebanyak 43 orang, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi, dan uji dominan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan hasil  $t_{hitung}$  masing-masing sebesar 4,665 (X1), -3,630 (X2), dan 4,147 (X3) lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,022 dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Sementara pada uji F menunjukkan variabel kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 18,255 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,85 dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,552, menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 55,2%. Hasil uji dominan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu variabel Pengembangan Karir (X3) dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,686.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

Muhammad Mughni Labib, 221.02.09.1.010, Postgraduate Program in Administrative Sciences, Islamic University of Malang, *The Influence of Compensation, Organizational Culture, and Career Development on Employee Job Satisfaction at the Lumajang District DPRD Secretariat*, Advisor: Dr. H. Slamet Muchsin, M.Si and Dr. Hj. Rini Rahayu Kurniati, M.Si.

*Job satisfaction is an important thing that everyone has at work. A high level of job satisfaction will affect someone in completing their work, so that organizational goals can be achieved properly. Various ways can be taken by organizations to increase employee job satisfaction, including by providing compensation, organizational culture and career development. The Secretariat of the Lumajang DPRD is a government implementing element that is under and responsible to the regent. Based on the main tasks and functions of the DPRD Secretariat, employee job satisfaction must be considered, this is related to the work given to the agency so that the expected performance of the employee will be more promising and the achievement of organizational/institutional goals can be more effective. The purpose of this study was to determine the significant effect of compensation, organizational culture, and career development on employee job satisfaction either partially or simultaneously at the DPRD Secretariat of Lumajang Regency, as well as to determine the variables that have a dominant influence on job satisfaction. Quantitative research methods are used in this study, using regression as a measure of how much influence the independent variables have on the dependent variable. The samples used were 43 people, data collection techniques used questionnaires, data analysis using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis testing, coefficient of determination, and dominance tests. The results of this study indicate that the variables of compensation, organizational culture, and career development have a partially significant effect on job satisfaction with the respective  $t$  count results of 4.665 (X1), -3.630 (X2), and 4.147 (X3) which are greater than  $t$  table, namely 2.022 with a significance level below 0.05. While the  $F$  test shows that the variables of compensation, organizational culture, and career development have a significant simultaneous effect on job satisfaction with the results of  $F$  count of 18.255 greater than  $F$  table which is 2.85 with a significance level below 0.05. The coefficient of determination test in this study resulted in an Adjusted R Square value of 0.552, indicating that the independent variable can explain the dependent variable in this study by 55.2%. The dominant test results in this study indicate that the most dominant independent variable influencing the dependent variable is the Career Development variable (X3) with a standardized beta coefficient of 0.686.*

**Keywords:** *Compensation, Organizational Culture, Career Development, Job Satisfaction*

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Kemajuan zaman mengakibatkan adanya persaingan yang ketat dalam segala sektor, tak terkecuali pada instansi pemerintahan. Lahirnya modernisasi menyebabkan instansi – instansi saling berebut untuk melahirkan inovasi – inovasi baru demi mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi dalam sebuah instansi sangatlah diperlukan untuk bisa terus mengoptimalkan fungsinya. Oleh karena itu, instansi terus bersinergi untuk membidik sumber daya manusia guna menghadapi kemajuan zaman yang semakin hari semakin menjadi – jadi.

Sumber daya manusia adalah instrumen penting bagi instansi karena atas kinerjanya dapat timbul efektivitas dan efisiensi suatu instansi, dalam hal ini peran pegawai menjadi sangatlah substansional. Oleh karena itu, fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan dan memanfaatkan potensi pegawai guna memaksimalkan gairah motivasinya dalam memberikan sumbangsih yang maksimal sehingga tujuan yang ditargetkan instansi secara cepat dan lambat laun akan tercapai.

Menurut Armstrong dalam Listiani (2011:313) manajemen kinerja dipengaruhi oleh faktor individual, kepemimpinan, tim, sistem dan situasional. Pada dasarnya, faktor individual (*personal factors*) seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, serta kemauan merupakan hal yang seringkali dijadikan patokan keberhasilan seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang di dalam suatu organisasi. Selain faktor skill, knowledge, ability, merujuk kepada beberapa pendapat Armstrong & Angela Baron, Cardy and Dobbins, serta Deming yang dikutip dalam Listiani (2011:313) faktor-faktor

determinan kinerja lainnya diantaranya adalah faktor *leadership*, *team*, *system*, dan *contextual/situational*.

Dalam rangka menciptakan manajemen kinerja yang sesuai dengan mandat perundang – undangan maka diperlukan aspek – aspek penunjang seperti kualifikasi, kompetensi, dan evaluasi. Undang undang ketenagakerjaan di Indonesia telah dicetus sejak tahun 2003 dan peraturan pemerintah sebagai upaya untuk melindungi hak serta memberikan landasan hukum berdasarkan asas perundang – undangan kepada para pekerja. Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 telah memandatkan kepada seluruh elemen pemerintah dan lapisan masyarakat untuk saling bahu – membahu dalam rangka melindungi hak dan kewajiban bersama khususnya untuk para pekerja.

Kinerja seorang bersifat individual, karena setiap orang mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekeijaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong. Hampir sebagian besar organisasi telah memiliki program pengembangan karir bagi seluruh pegawai. Program pengembangan karir yang dilakukan disuatu perusahaan akan banyak memberikan keuntungan, baik

bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Sebaliknya jika perusahaan tidak membuat perencanaan karir secara matang maka akan banyak menimbulkan kerugian bagi pegawai baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Berbagai cara bisa ditempuh instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya diantaranya dengan pemberian kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadia (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Kota Pekanbaru, mengungkapkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

Menurut Sunyoto (2013: 187) titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Program pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Salah satu indikator dalam meningkatkan pengembangan karir adalah melalui pelatihan atau training (Rivai, 2009:209), adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi akan menyebabkan kinerja semakin meningkat. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang pengembangan karir seorang pegawai, dari kedisiplinan kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut tercermin, karena dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi maka segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai rencana dan tepat waktu, hal itu tentunya berpengaruh

kepada penilaian atasan atas kinerja pegawai tersebut. Pengembangan karir pegawai dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan pegawai tersebut.

Mengingat pentingnya peran pegawai, pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Henni Marlinah Dan Diana Azwina (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). Mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi dan budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, dan insentif akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Apabila kompensasi berjalan secara mulus dan terpenuhi, maka secara otomatis akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya, begitu pun sebaliknya. Kinerja pegawai yang maksimal akan menumbuhkan cikal bakal

instansi yang berkualitas pula, semakin banyak pegawai yang bekerja maksimal maka akan semakin cepat pula tujuan organisasi tercapai.

Di sisi lain, budaya organisasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kinerja akan semakin meningkat. Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan Kinerja. Apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Sekretariat DPRD Lumajang merupakan organisasi pemerintah yang dalam pelaksanaannya berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan merupakan unsur pelaksana pemerintah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota. Sekretariat DPRD bertugas dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan



kemampuan keuangan daerah, dan tugas memimpin sekretariat daerah, membantu bupati/walikota dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah, badan dan lembaga teknis daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan dan secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan secara administratif bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dalam memainkan peranannya sebagai lembaga pemerintahan yang kompeten dalam pelaksanaan urusan operasional pendukung tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD Lumajang bersama jajaran pemerintah Kabupaten Lumajang senantiasa melahirkan inovasi yang menunjang keberlangsungan pegawai dalam bekerja, salah satunya dengan hadirnya beberapa inovasi digital di berbagai aspek guna meningkatkan kualitas kerja pegawai. Berikut beberapa inovasi digital yang digunakan di lingkungan sekretariat DPRD Lumajang:

**Tabel (1.1) Platform Digital**

No.	PLATFORM DIGITAL	KETERANGAN
1.	Si-PERLU	Aplikasi Presensi Pegawai
2.	Si-MAK	Aplikasi Data Kepegawaian
3.	Si-MONA	Aplikasi Analisis Jabatan
4.	JDIH	Aplikasi Produk Hukum
5.	Si-PD	Aplikasi Keuangan
6.	Si-PKD	Aplikasi Keuangan
7.	GAJI	Aplikasi Keuangan
8.	E-RAPERDA	Aplikasi Raperda
9.	Si-MAUD	Aplikasi Pengawasan Internal
10.	NADINE	Aplikasi Surat Menyurat

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD tentu kepuasan kerja pegawai sangat harus diperhatikan hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang

diberikannya terhadap organisasi sehingga kinerja yang diharapkan dari pegawai akan lebih bisa menjajikan serta untuk pencapaian tujuan organisasi bisa menjadi lebih efektif. Pada observasi yang dilakukan peneliti kepada salah satu pegawai, fenomena awal yang peneliti temui di lapangan diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Lumajang terbilang masih kurang maksimal. Adapun fenomena – fenomena yang dijumpai peneliti yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang:

1) Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang memadai, dalam hal ini berupa gaji, insentif, dan fasilitas. Pemberian insentif bagi pegawai berprestasi terbilang cukup sulit sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja karena dirasa kurang diperhatikan pekerjaannya.

Nawawi (2011:315) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi ialah memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar, maka kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai akan maksimal, sehingga berbagai sasaran-sasaran organisasi akan mudah tercapai.

2) Budaya organisasi

Rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel dan absensi kehadiran walaupun presensi sudah menggunakan platform Si-PerLu. Hal ini akan memicu timbulnya efek fatal pada orientasi individu maupun tim, karena menganggap budaya ini wajar. Setiap individu memiliki tujuan dan kepentingan sendiri begitu juga organisasi, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya

adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras.

Menurut Mangkunegara (2011:114) mengemukakan bahwa tujuan sebenarnya penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Oleh karena itu, apabila budaya organisasi yang diterapkan sesuai maka akan memicu timbulnya kinerja yang baik. Seorang pegawai akan termotivasi untuk membidik target-target kerja, sehingga pegawai merasa puas atas hasil kerjanya tanpa dirusak dengan adanya budaya-budaya organisasi yang tidak selaras.

### 3) Pengembangan karir

Kebijakan organisasi dalam melakukan pengelolaan dan pengembangan karir kepada pegawai terbilang kurang maksimal. Pengadaan pelatihan dan bimbingan teknis terlaksana namun tidak signifikan. Di sisi lain masih terdapat pegawai yang ingin mutasi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar dengan alasan latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang diinginkannya.

Mangkunegaran (2004) mengemukakan bahwa salah satu tujuan pengembangan karir yaitu membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya. Sehingga dengan adanya pengembangan karir yang memadai maka akan timbul motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja pegawai karena merasa sesuai dengan jobdesk yang mereka tempati.

Dari hasil penelitian terdahulu ditemukan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Di sisi juga ditemukan adanya pengaruh antara

kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali lebih dalam tentang faktor – faktor dan indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada suatu organisasi sehingga dapat diambil jalan keluar permasalahan tersebut dengan menggabungkan beberapa faktor dan indikator di atas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih dalam, pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang”.

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara simultan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang ?
3. Manakah yang memiliki pengaruh dominan dari variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang ?

### 1.3. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara simultan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang
3. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan dari Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang

### 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Setiap penelitian tentu bermanfaat dalam minindak lanjuti dari apa yang telah dirumuskan dalam tujuan penelitian. Adapun manfaat – manfaat penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai bahan informasi dan sumbang saran bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
  - b. Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang
  - c. Sebagai salah satu acuan untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang diharapkan lebih mampu dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.
- b. Bagi pegawai, agar mendapat kejujuran dan loyalitas perwujudan kinerja yang berkualitas terlaksana.
- c. Bagi penulis, pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.



## BAB VI PENUTUP

### 6.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila kompensasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pegawai akan maksimal. Artinya ketika kompensasi diberikan dengan baik maka pegawai akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran kerja. Namun jika kompensasi tidak diberikan dengan baik, maka kepuasan kerja akan menurun drastis yang akan berakibat fatal pada hasil kerja yang diberikan.
- b. Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Budaya organisasi yang tidak selaras akan memicu timbulkan ketidakpuasan kerja bagi pegawai, suatu lingkungan organisasi yang buruk akan mempengaruhi orientasi individu maupun tim yang akan berakibat kepuasan kerja tidak maksimal.
- c. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila pengembangan karir terus dilakukan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Pengembangan karir mampu menciptakan kepuasan kerja, sehingga dengan pengembangan karir merupakan hal yang krusial yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Apabila pengembangan karir dilakukan secara berkala maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- d. Kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Adapun strategi yang dapat merangsang tingkat kepuasan kerja pegawai ialah dengan pemberian kompensasi, hal ini dapat berupa gaji, benefit, dan fasilitas lainnya. Disisi lain dalam membangun budaya organisasi yang konstruktif yang mampu menciptakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif adalah dengan melakukan pendekatan yang bertujuan untuk membantu karyawan untuk mencapai kepuasan pribadi dan pemenuhan target organisasi. Selain itu dengan pengadaan pengembangan karir yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Oleh karena itu, dengan kompensasi yang sesuai, budaya organisasi yang baik, dan pengembangan karir yang efektif akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

## 6.2. IMPLIKASI

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Suatu penelitian yang dilakukan dilingkungan pemerintahan, maka kesimpulan yang dapat ditarik tentu memiliki implikasi dalam bidang



pemerintahan dan juga penelitian – penelitian selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa kompensasi dan pengembangan karir memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kompensasi dan pengembangan karir agar mampu memberikan dampak baik bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang, adapun upaya – upaya yang dapat dilakukan :

- a. Pemerintah khususnya pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang mampu membuat suatu kebijakan khusus untuk mewujudkan suatu organisasi pemerintah yang baik
  - b. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang maksimal perlu adanya sinergi antar semua komponen untuk saling menyokong satu sama lain.
  - c. Pemberian gaji yang sesuai dengan harapan dan usaha yang dikeluarkan oleh seorang pegawai akan mewujudkan kepuasan kerja sehingga sasaran kerja dapat tercapai dengan maksimal
  - d. Memberikan fasilitas berupa pelatihan, pendidikan, dan bimbingan teknis secara berkala akan meningkatkan kinerja dan karir seorang pegawai
2. Berdasarkan teori yang dirumuskan oleh peneliti, diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, fakta di lapangan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel dan absensi kehadiran. Dikhawatirkan akan memicu timbulnya efek fatal pada orientasi individu maupun tim, karena

menganggap budaya ini wajar. Keberhasilan suatu organisasi merupakan hasil kerja sama antar tim, sehingga dengan pengaruh tim yang baik akan memberikan dampak positif untuk lingkungan kerjanya, namun akan berbanding terbalik apabila organisasi dirasuki oleh unsur-unsur yang buruk maka akan berakibat buruk. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya oleh pemerintah khususnya pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang untuk meminimalisir budaya-budaya organisasi yang tidak selaras menjadi selaras. Berikut upaya-upaya yang perlu dilakukan:

- a. Bersikap tegas atas pelanggaran atau sesuatu yang tidak sejalan dengan visi dan misi organisasi
- b. Pimpinan selaku mandat tertinggi wajib berperan aktif dalam memberikan teladan yang baik kepada bawahannya.

### 6.3. SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, peneliti mencoba memberikan saran sebagaimana berikut:

1. Pemerintah dalam membuat kebijakan khusus guna mewujudkan tatanan pemerintahan yang baik, perlu memberikan stimulasi kepada pegawai dengan pengadaan pelatihan, bimbingan teknis, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
2. Perlu adanya sinergi antar semua komponen organisasi baik dari pemerintah, atasan maupun bawahan guna meningkatkan kepuasan kerja.
3. Melakukan tindak tegas terhadap pelaku organisasi yang berhubungan dengan segala bentuk ketidaksesuaian dan tidak selaras dengan visi dan misi

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ade Nurma Jaya Putra, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh*, Volume : 1 Nomor : 2, diakses melalui <https://lppmstianusa.com/ejurnal/index.php/janmaha/article/download/197/56> 16 November 2022
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler. 2017, *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 11, Buku 1*, Jakarta : Salemba Empat.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Danu Budi Utomo (2014), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* diakses melalui <https://repofeb.undip.ac.id/7047/> 16 November 2022
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Fahrizi Dan Gita Panlela (2018), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung*, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* Vol.02, No.01, 2018 diakses melalui <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/530/0> 16 November 2022
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Henni Marlinah Dan Diana Azwina (2019) *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan)*. Jurnal Manajemen ISSN 2621-797X ISSN ONLINE 2746-6841 Diakses Melalui <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/6298> 16 November 2022
- I Made Dwika Pradnyana dan I Gusti Made Suwandana (2019), *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen UNUD e-ISSN 2302-8912 Vol 11 No 11 2022 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/index> 16 November 2022
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Listiani, Teni, 2011, *Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik*, Vol 8, No 3 (2011) : Jurnal Ilmu Administrasi Diakses melalui <https://Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Documents/Detail/1317724> 11 November 2022
- Manahan p. Tampubolon. 2004. *Manajemen Operasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Erdiansyah (2019), *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*. Skripsi Uin Sultan Syarif Kasim Riau diakses melalui <https://repository.uin-suska.ac.id/25123/1/GABUNGAN.pdf> 16 November 2022
- Nadia (2020), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru*, Nomor Skripsi 4099/BKI-D/SD-S1/2020 diakses melalui <https://repository.uin-suska.ac.id/29539/> 13 November 2022
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, ett all. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi R&D*, Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service

Surya Darma Putra, Said Musnadi, Dan M. Shabri Abd. Majid (2014), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0199 pp 85-93 diakses melalui

[https://www.researchgate.net/publication/326561115\\_Pengaruh\\_Budaya\\_Organisasi\\_Kompensasi\\_Dan\\_Pengembangan\\_Karir\\_Terhadap\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Perawat\\_Serta\\_Dampaknya\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Perawat\\_Badan\\_Layanan\\_Umum\\_Daerah\\_Rumah\\_Sakit\\_Jiwa\\_Aceh](https://www.researchgate.net/publication/326561115_Pengaruh_Budaya_Organisasi_Kompensasi_Dan_Pengembangan_Karir_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Perawat_Serta_Dampaknya_Terhadap_Kinerja_Perawat_Badan_Layanan_Umum_Daerah_Rumah_Sakit_Jiwa_Aceh) 16 November 2022

