

The Influence Of Career Development, Competence, And Communication On Employee Job Satisfaction: A Case Study At Dinas Pertanian Kota Semarang

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kota Semarang

Niken Ayu Septiana^{1*}, Tristiana Rijanti²

FEB, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

nikenayuseptiana@mhs.unisbank.ac.id¹, tristianar@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was carried out to see the influence of career development, competence, and communication on employee job satisfaction at the Dinas Pertanian Kota Semarang. Purposive sampling is the method used to take samples for this research with the condition that they were over 20 years old, had a minimum of high school/ vocational education, and were permanent employees of Dinas Pertanian Kota Semarang. The population of this study was only employees of Dinas Pertanian Kota Semarang, and the sample consisted of 77 employees. The data to be analyzed is primary data collected using questionnaire using data analysis methods using multiple regression analysis and certainty test (R²). The test result obtained showed that the career development variable had a positive and significant effect on job satisfaction, competency has no influence on job satisfaction, communication has a positive and significant influence on job satisfaction.

Keywords : Career Development, Competency, Communication, and Job Satisfaction

ABSTRAK

Dilakukan riset ini untuk melihat pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian Kota Semarang. Riset ini memakai *purposive sampling* dalam mengambil sampel dengan syarat berusia diatas 20 tahun, telah bekerja minimal 3 tahun, memiliki pendidikan minimal SMA/SMK, dan merupakan pegawai tetap Dinas Pertanian Kota Semarang. Populasi penelitian ini hanya pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang, dan sampelnya berjumlah 77 pegawai. Data primer merupakan data yang akan dianalisis yang didapatkan dari hasil kuesioner serta memakai metode analisis regresi linier berganda dan uji kepastian (R²). Hasil pengujian diperoleh, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya organisasi terutama dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Kekuatan utama suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Pada organisasi mana pun, sumber daya manusia berperan aktif dan sebagai perencana. Pengembangan SDM adalah cara organisasi untuk mempertahankan pekerjaan di semua bidang organisasi. Organisasi harus dapat memaksimalkan keahlian sumber daya manusianya agar dapat tercapai tujuan yang sudah direncanakan. Namun, hal tersebut tidak mudah dan memerlukan pemahaman baik terhadap organisasi.

Kemajuan organisasi tergantung pada kemampuan pegawainya untuk mencapai tujuannya. Untuk itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi dan berkinerja tinggi yang dapat membantu mereka mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan bisnisnya. Karyawan adalah sumber daya yang dapat menunjang keberlangsungan perusahaan. Kinerja perusahaan tidak dapat dipertahankan tanpa landasan

SDM yang kuat. Oleh sebab itu SDM merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Ada banyak faktor pendukung dalam mencapai tujuan tersebut, termasuk kepuasan kerja. Dalam Sinambela (2019), pemimpin harus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna membangun organisasi yang sukses.

Menurut Suyoto (2012:210), kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosi suka atau tidak menyukai yang dirasakan pegawai ketika melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah sesuatu yang selalu diinginkan oleh perusahaan pada pekerjaannya. Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda, bergantung pada nilai-nilai mereka. Hal ini disebabkan oleh perbedaan individu. Jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka mereka akan puas dengan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja ialah suatu sikap emosionalisme berupa perasaan baik serta mencintai pekerjaan seseorang. Hal ini terkait dengan kedisiplinan, etos kerja, dan prestasi kerja. Ranjabar (2021:227), mengatakan tingginya kepuasan kerja adalah tanda suatu organisasi dijalankan secara efektif dan efisien. Disisi lain, ketidakpuasan di tempat kerja dapat terwujud dalam berbagai cara, termasuk pemecatan, keluhan karyawan, pembangkangan, dan penghindaran beberapa bagian pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi 5 faktor secara spesifik yaitu karyawan, termasuk tingkat gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan, serta hubungan antar rekan kerja (Robbins dan Judge, 2015).

Pengembangan karir menjadi salah satu aspek yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Yusuf (2015:77) mengungkapkan pengembangan karir ialah proses mengidentifikasi potensi sumber daya manusia dan individu yang mempunyai potensi untuk menjadi kontributor karir dan mencari cara terbaik untuk mengembangkan potensi tersebut. Kejelasan pengembangan dan perencanaan karir dalam suatu organisasi menumbuhkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir diperlukan agar pegawai mempunyai alur kerja dan pengalaman kerja baru pada bidang pekerjaan tertentu. Tujuan pengembangan karir adalah untuk memberikan karyawan keterampilan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan membantu mereka memahami fungsi, peran, dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Dengan menyusun lingkungan organisasi sehingga peluang pengembangan karir dikomunikasikan dengan jelas dan obyektif kepada seluruh karyawan merupakan cara untuk mendapatkan kepuasan individu saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suyono dkk (2019), Simanjuntak dkk (2020) serta Yaningsih dan Triwahyuni (2022) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Diawati dkk (2015) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi. Wibowo (2016:271), mengatakan kompetensi ialah kecakapan dalam mengerjakan tugas maupun pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, sikap kerja serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan. Hal ini dikarenakan jika pegawai mempunyai kemampuan maka akan tercapai optimalnya hasil kerja, maka pegawai akan puas terhadap pekerjaannya. Kompetensi dapat dijadikan kriteria utama dalam menilai pekerjaan seseorang.

Kunci bagi organisasi untuk berhasil mengelola fungsi sumber daya manusianya adalah mempunyai seorang pada posisi, waktu, dan kemampuan yang tepat sangat penting untuk mengelola fungsinya dengan sukses (Bohlouli dkk, 2017). Keterampilan yang tinggi dapat menunjang pengembangan karir pegawai, karena mempunyai keterampilan yang tepat untuk pekerjaan akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Asmah dan Sudarso (2019), Nurmalaya dan Endratno (2022), dan Rohmah (2020) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh

Fadillah dan Marzuki (2023) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompetensi, komunikasi juga menjadi faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja. Achmad (2014:65) mengartikan komunikasi adalah sebagai pengiriman serta penerimaan pesan dari seseorang ke orang lain. Pesan-pesan tersebut berupa pemikiran, fakta-fakta, sentimen, informasi ataupun data. Tujuan dari operasi ini adalah untuk mengubah atau mempengaruhi data yang disimpan atau perilaku penerimaan dan pesan tersebut dapat berupa fakta, ide, emosi, data, ataupun informasi dari seseorang ke orang lain.

Prosedur ini digunakan dalam upaya untuk mengubah perilaku penerima pesan atau informasi yang disimpan. Menurut Fahmi (2013:190), menegaskan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting untuk kelangsungan berfungsinya kelompok atau individu dalam organisasi. Komunikasi merupakan poin terpenting dan penunjang terpenting untuk memenuhi kepuasan kerja. Setiap orang dapat menyuarakan pendapatnya kepada seseorang baik secara langsung ataupun tidak. Hal tersebut dimungkinkan dengan efektifnya komunikasi maka pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Feresiana dan Siregar (2021), Tasrief dan Fauzi (2021), Purwati dkk (2021), menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Imbang dkk (2022), Siregar & Linda (2022), menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang di atas sehingga penulis tertarik untuk menguji kembali hasil penelitian yang berkaitan dengan tema "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai".

2. Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Bangun (2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi seberapa menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang dalam mendapatkan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) mengatakan kepuasan kerja ialah perilaku menyenangkan pada pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap atribut pekerjaan. Individu yang sangat puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan positif pada pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif. Priansa (2021) mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan dalam hidupnya. Hal ini diartikan sebagai serangkaian emosi seperti senang/disukai atau tidak senang/tidak puas terhadap seseorang pekerjaan karyawan. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya tercermin dalam sikap perilakunya dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan dimensi serta indikator kepuasan kerja berikut ini :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah
3. Promosi
4. Supervision
5. Rekan kerja

Pengembangan Karir

Widodo (2015) mengatakan pengembangan karir diartikan sebagai suatu situasi peningkatan derajat/status seseorang pada pekerjaan sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Hal ini difasilitasi dengan menilai kepribadian, terutama pengalaman dan pendidikan. Sinambela (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan usaha perusahaan yang melibatkan manajemen karir dan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan karir.

Pengembangan karir sangat diharapkan dari seluruh karyawan untuk memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Seto dkk (2023), pengembangan karir merupakan kegiatan sumber daya manusia yang mendukung perencanaan karir masa depan karyawan dan pertumbuhan yang maksimal.

Menurut Seto dkk (2023:126), berbagai dimensi dan indikator yang harus diperhatikan pada pengembangan karir:

1. Prestasi kerja
2. Eksporsur
3. Jaringan kerja
4. Peluang tumbuh
5. Pembimbing & sponsor

Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993) mengungkapkan kompetensi adalah kualitas dasar seseorang yang secara kausal terhubung pada standar kinerja yang sangat tinggi dan efektivitas pada suatu tugas atau situasi. Wibowo (2022) menyatakan kompetensi ialah kesanggupan untuk melakukan tugas maupun pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuan serta didukung dengan sikap kerja yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut. Sodikin dkk (2017) menemukan bahwa kompetensi merupakan atribut pribadi yang diartikan dengan hasil kerja produktif. Oleh karena itu, kemampuan individu bersifat unik pada dirinya dan dapat dimanfaatkan untuk memperkirakan tingkat kinerja.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) terdapat dimensi dan indikator pada kompetensi yaitu:

1. Tujuan (motive)
2. Karakteristik
3. Konsep diri
4. Pengetahuan/informasi
5. Kemampuan

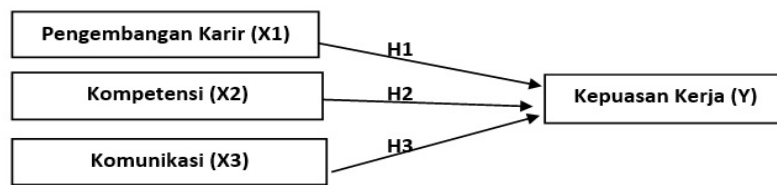
Komunikasi

Menurut Kartono (2016) mengartikan komunikasi sebagai aliran ide dan perasaan yang naik dan turun dalam suatu masyarakat serta alirannya yang horizontal. Nainggolan dkk (2021) menyatakan komunikasi ialah tindakan penyampaian pesan atau informasi kepada individu lain. Sedangkan menurut Hamali (2016) komunikasi yakni kemampuan seseorang ataupun kelompok guna mengungkapkan emosi, ide, serta keinginan kepada orang lain atau kelompok. Setiap orang dapat dengan mudah menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya ketika ada komunikasi yang efektif pada suatu perusahaan. Ketika ada komunikasi yang baik di dalam perusahaan, setiap orang akan lebih mudah menyelesaikan tugasnya. Menurut Nainggolan dkk (2021) arah komunikasi terdiri dari:

1. Komunikasi ke bawah
2. Komunikasi ke atas
3. Komunikasi hirizontal

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat digambarkan berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terdapat kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang.
- H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegai Dinas Pertanian Kota Semarang.
- H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang.

3. Metode Penelitian

Riset ini memakai teknik kuantitatif. Sugiyono (2022:7) mengatakan metode penelitian kuantitatif yaitu teknik penelitian berbasis positivistik yang mengumpulkan dan menganalisis data guna menguji hipotesis penelitian. metode penelitian yang berdasarkan prinsip positivisme, yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menganalisis serta mengumpulkan data. Dinas Pertanian Kota Semarang, Jalan Mulawarman Raya No 1C, Pedalangan, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang menjadi tempat penelitian dilakukan. Populasi penelitian ini berjumlah 77 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian Kota Semarang. *Purposive sampling* adalah teknik sampling yang pada penelitian ini. *Purposive sampling* ialah cara pengambilan sampel dari sumber data dengan syarat tertentu (Sugiyono, 2018). Sampel penelitian ini berjumlah 77 responden dengan kriteria antara lain minimal usia 20 tahun atau lebih, pengalaman kerja 3 tahun atau lebih, dan pendidikan minimal SMA/SMK. Data primer yakni data yang akan dianalisis yang diambil lewat kuesioner yang disebarakan langsung pada pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang serta memakai skala Likert. Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode analisis regresi berganda serta uji kepastian (R²).

4. Hasil Dan Pembahasan
Uji Validitas

Tabel 1- Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Kecukupan Sampel KMO >0,7	Loading Factor >0,4	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X 1.1	0,824	CUKUP	0,677	Variabel valid semua
	X 1.2			0,858	
	X 1.3			0,653	
	X 1.4			0,727	
	X 1.5			0,723	
	X 1.6			0,675	
	X 1.7			0,674	
	X 1.8			0,799	
	X 1.9			0,866	
	X 1.10			0,619	
Kompetensi (X2)	X 2.1	0,869	CUKUP	0,795	Variabel valid semua
	X 2.2			0,810	

	X 2.3			0,769	
	X 2.4			0,588	
	X 2.5			0,691	
	X 2.6			0,838	
	X 2.7			0,762	
	X 2.8			0,783	
	X 2. 9			0,758	
	X 2. 10			0,635	
Komunikasi (X3)	X 3.1	0,867	CUKUP	0,826	Variabel valid semua
	X 3.2			0,834	
	X 3.3			0,890	
	X 3.4			0,897	
	X 3.5			0,856	
	X 3.6			0,886	
	X 3.7			0,809	
	X 3.8			0,869	
Kepuasan Kerja (Y)	Y. 1	0,896	CUKUP	0,765	Variabel valid semua
	Y. 2			0,873	
	Y. 3			0,899	
	Y. 4			0,749	
	Y. 5			0,789	
	Y. 6			0,829	
	Y. 7			0,691	
	Y. 8			0,815	
	Y. 9			0,872	
	Y. 10			0,910	
	Y. 11			0,817	

Sumber: Data Primer, Data Diolah 2024.

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat nilai KMO seluruh variabel pengembangan karir, kompetensi, komunikasi, dan kepuasan kerja >0,7. Artinya seluruh sampel sudah cukup. Nikai Loading factor seluruh variabel yang diperiksa adalah >0,4 maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,897	0,70	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,909	0,70	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,946	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,948	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer, Data Diolah 2024.

Berdasarkan tabel 2 terlihat nilai Cronbach Alpha variabel pengembangan karir, kompetensi, komunikasi, dan kepuasan kerja berada di atas ketentuan yaitu 0,70 dan dapat disimpulkan semua variabel tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 3. Hasil Uji Regresi Berganda.

Model	Adjusted R Square	Uji F		Uji T		Keterangan
		F hitung	Sig	Beta	Sig	
Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja				0,557	0,001	Hipotesis diterima
Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	0,891	207,887	0,000	-0,060	0,590	Hipotesis ditolak
Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja				0,783	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer, Data Diolah 2024.

Berdasarkan tabel 3 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda beriku ini:

$$Y = 0,557X_1 + -0,060X_2 + 0,783X_3 + e$$

1. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja
Hasil perhitungan analisis regresi menunjukkan nilai *Beta* sebesar 0,557 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan semakin bagus pengembangan karir seorang pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Kompetenensi terhadap Kepuasan Kerja
Hasil perhitungan analisis regresi terlihat nilai *Beta* sebesar -0,060 dengan tingkat signifikansi $0,590 > 0,05$, sehingga kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja
Hasil perhitungan analisis regresi terlihat nilai *Beta* sebesar 0,783 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin bagus komunikasi pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja.

Uji Kelayakan Model (Koefisien Determinasi/R²)

Pada hakikatnya koefisien determinasi menyatakan seberapa baik suatu model dapat memperhitungkan perubahan variabel terikat (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 3 terlihat nilai R Square yang didapat dari penelitian ini yaitu 0,891 atau 89,1%, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas pengembangan karir, kompetensi dan komunikasi yang berjumlah 89,1%. Sisanya yaitu 10,9% disebabkan oleh variabel eksternal lain pada model penelitian ini.

Uji F

Hasil analisis regresi pada tabel 3 menunjukkan pengembangan karir, kompetensi, dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ tercapai maka model tersebut layak dianalisis lebih jauh.

Uji t (Uji Hipotesis)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil temuan berikut ini:

1. **Hipotesis 1: Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**
Berdasarkan pada tabel 3 didapatkan besar nilai signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja $0,001 < 0,05$ serta nilai $\beta = 0,557$, artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
2. **Hipotesis 2: Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan pada tabel 3 didapatkan besar nilai signifikansi kompetensi terhadap kepuasan kerja $0,590 > 0,05$ serta nilai $\beta = -0,060$, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

- 3. Hipotesis 3: Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.** kerja pegawai $0,000 < 0,05$ serta nilai $\beta = 0,783$, artinya komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada tabel 3 diketahui besar nilai signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja $0,001 < 0,05$ serta nilai β sebesar $0,557$, yang berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin bagus pengembangan karir seorang pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan pengembangan karir adalah untuk membantu perusahaan mencapai dan mewujudkan potensi keterampilan karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adanya perencanaan dan kejelasan karir pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Suyono dkk (2019), Simanjuntak dkk (2020), dan Yaningsih dan Triwahyuni (2022) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian ini menyatakan tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 3 diketahui besar nilai signifikansi kompetensi terhadap kepuasan kerja $0,590 > 0,05$ serta nilai $\beta = -0,060$, artinya bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan karena mayoritas responden menjawab setuju terhadap butir-butir pertanyaan tentang kompetensi yaitu sebesar 90% dan 10% menjawab kurang setuju. Hal ini berarti bahwa 90% responden telah memiliki kompetensi yang telah disyaratkan oleh pekerjaannya. Responden mayoritas berusia 31-40 tahun dengan demikian menunjukkan bahwa responden telah matang dalam usia sehingga tau apa yang merupakan tugas pekerjaannya, demikian juga dari aspek pendidikan sebagian besar responden berpendidikan sarjana. Hal ini berarti bahwa pengetahuan pada level sarjana mendukung terhadap penyelesaian pekerjaan mereka. Juga dilihat dari aspek masa kerja, responden mayoritas dengan masa kerja 6-10 tahun keatas. Hal tersebut terlihat bahwa masa kerja mereka telah membentuk pengalaman yang bisa mendukung pekerjaannya. Hasil ini sama seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadilah dan Marzuki (2023), Meidita (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian ini menyatakan komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 3 diketahui besar nilai signifikansi komunikasi terhadap kepuasan kerja $0,000 < 0,05$ serta nilai $\beta = 0,783$, artinya komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin bagus komunikasi pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi memiliki peranan penting dalam segala hal terutama dalam dunia pekerjaan. Komunikasi yang efektif memungkinkan pegawai dapat dengan baik bekerja serta merasa puas dengan hasil pekerjaannya karena merasa telah

menerima informasi yang jelas dan akurat. Oleh sebab itu perlu bagi seseorang untuk membangun komunikasi yang baik sesama pegawai agar terbentuknya kepuasan kerja. Hasil ini sama seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Feresiana dan Siregar (2021), Tasrief dan Fauzi (2021), Purwati dkk (2021), menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Tujuan dilakukannya riset ini yaitu guna mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompetensi, komunikasi, dan kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kota Semarang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Semarang.
2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Semarang.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Semarang.

Saran

1. Dilihat dari nilai *beta* yang mempunyai pengaruh tertinggi terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang sebaiknya memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat dengan mudah memberikan usulan kepada atasan mengenai organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.
2. Dilihat dari nilai *beta* yang berpengaruh kedua adalah pengembangan karir. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka Dinas Pertanian Kota Semarang sebaiknya memperbaiki kejelasan dalam tujuan karir bagi pegawainya dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Dilihat dari nilai *beta* yang berpengaruh ketiga adalah kompetensi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka pegawai di Dinas Pertanian Kota Semarang juga sebaiknya memiliki kemampuan manajerial dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Andronicus, M., & Vernando, V. T. (2020). The Influence of Career Development, Communication and Discipline on Employee Job Satisfaction at PT. Anra. *Journal of Business, Management, and Accounting, Volume 2*, 197-209.
- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Enonomi Efektif, Vol. 1, No. 3*, 97-108.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Enyan, M., Bangura, J. N., Mangu, M. A., & Abban, O. J. (2023). Impact of Communication on Employees Job Satisfaction: A Review. *EPR International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR) Vol.9*, 191-199.
- Fadillah, S. I., & Marzuki, F. (2023). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses. *Journal of Young Entrepreneurs, Vol. 2, No. 2*, 156-172.

- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. *Jurnal EMBA Vol. 10 No. 3*, 1057-1066.
- Purwati, N. P., Yuliasuti, I. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha Vol.04, No.01*, 2620-6358.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Journal of Business and Innovation Management Volume 2 Nomor 2*, 147-162.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, D. C., Halim, A., Graciela, & Tanri, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 4 No. 8*, 1173-1182.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI Volume 6 No 2*, 2528-7044.
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 7 No. 2*, 535.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akmenika Vol 19 No 1*, 604-613.