

The Effect Of Leadership Style, Compensation, And Career Development On Employee Satisfaction At Provincial Administrative Office For Development Of North Sumatra

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Di Biro Administrasi Pembangunan SETDAPROVSU

Fauluzisokhi Ziliwu¹, Rifkah Silitonga², Yunita Rut Septina Lubis³, Kristi Endah Ndifosa Ginting^{4*}, Mella Yunita⁵

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

Universitas Tjut Nyak Dhien⁵

Kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyse the influence of leadership style, compensation, and career development on employee satisfaction at the Development Administration Bureau of the Provincial Secretariat of North Sumatra. The research approach is quantitative. The population and sample consist of 102 employees of the Development Administration Bureau of the Provincial Secretariat of North Sumatra. Multiple linear regression analysis is used as the basis for data analysis. The conclusion of this study is that, partially, leadership style influences employee satisfaction at the Provincial Secretariat Administration Bureau, partially compensation influences employee satisfaction at the Provincial Secretariat Administration Bureau, and partially career development influences employee satisfaction at the Provincial Secretariat Administration Bureau. Furthermore, leadership style, compensation, and career development simultaneously influence employee satisfaction at the Provincial Secretariat Administration Bureau. Employee satisfaction can be explained by variations in leadership style, compensation, and career development variables by 38.8%, while the remaining 61.2% is explained by other variables not studied in this research, such as communication, job description, and so on.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Career Development, Employee Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan seperti menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovus. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel ialah karyawan Biro Administrasi SEKDA PROVSU berjumlah 102 orang. Analisis regresi linear berganda sebagai dasar dalam analisis data. Kesimpulan dalam penelitian bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovus, secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovus dan secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovus. Kemudian secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovus. Kepuasan karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti komunikasi, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Sumatera Utara (Provsu) adalah satuan kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang bertugas mendukung pelaksanaan administrasi pemerintahan di

tingkat provinsi. Biro ini bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi pimpinan, termasuk perencanaan dan kepegawaiannya, materi dan komunikasi pimpinan, serta protokol.

Kepuasan karyawan sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan karyawan adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Kepuasan karyawan sangat penting karena memengaruhi kinerja, retensi, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih baik, lebih loyal, dan lebih mungkin untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan turnover, dan masalah kesehatan mental. Kepuasan karyawan Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak karyawan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari reward yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan.

Gaya kepemimpinan sangat penting karena memengaruhi bagaimana seorang pemimpin mengelola tim dan organisasi, serta bagaimana kinerja dan motivasi anggota tim. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan Kepuasan karyawan. Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU mempunyai gaya kepemimpinan yang masih belum dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan bersama, pimpinan yang belum berkomunikasi dengan jelas dan efektif. Pemimpin yang masih belum efektif mampu mengendalikan bawahan dengan cara yang tepat, memberikan arahan yang jelas, dan memastikan bawahan dapat bekerja dengan baik.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena memberikan penghargaan atas kinerja mereka, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta mendukung kesejahteraan finansial dan non-finansial. Menurut Akbar, dkk., (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya. Selanjutnya menurut Sutrisno (2022), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan berprestasi dan mencapai kepuasan karyawan. Kompensasi Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU yang masih belum memuaskan terlihat dari bonus yang diberikan masih belum besar, fasilitas yang masih belum memuaskan karyawan dalam bentuk kompensasi yang tidak berupa uang tunai, seperti fasilitas parkir, akses internet lambat, atau fasilitas rekreasi yang tidak ada.

Pengembangan karir sangat penting karena membantu individu mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mempersiapkan diri untuk perubahan di dunia kerja. Pengembangan karir juga memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan kinerja tim. Pada Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU minimnya pengembangan karir karena program promosi jabatan yang lebih tinggi jarang terlaksana, minimnya pelatihan yang relevan dengan jabatan.

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Menurut Apriyanto (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan

mau mendengarkan mauskannya bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Setiana (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Nikmat (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sari dan Putra (2023) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan emosi

Kompensasi

Menurut Enny (2022) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, dkk.,(2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan keorganisasian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2022), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Edison, dkk.,(2021) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi bersifat normatif dan kompensasi bersifat kebijakan.

Pengembangan Karir

Menurut Kartono (2019) pengembangan karier adalah proses seumur hidup yang mencakup berbagai peran kerja (dibayar dan tidak dibayar). Ini dilakukan sepanjang hidup, seperti peran kehidupan sehari-hari (orang tua, sukarelawan), kegiatan rekreasi, belajar dan bekerja. Karier merupakan ide pengembangan yang baik di tempat kerja dan pada tingkat pribadi, merangkul ide tentang pembelajaran seumur hidup serta pengembangan keterampilan. Menurut Bahri (2022) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Menurut Astrika (2020) Pengembangan Karir adalah adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja. Menurut Astrika (2020) indikator yang dapat mengukur Pengembangan Karir antara lain pendidikan, pelatihan, mutasi dan masa kerja.

Kepuasan Karyawan

Menurut Wijonarko (2023), Kepuasan karyawan secara pengertian diartikan sebagai bentuk positif dari karyawan dalam menerima evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Menurut Handoko (2019), Kepuasan karyawan adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Cahyani, dkk., (2023), Kepuasan karyawan didefinisikan sebagai Suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang Bersifat individual. Menurut Agustini (2023) indikator kepuasan karyawan adalah pekerjaan menyangkut karakteristik pekerjaan, supervisi, promosi dan rekan sekerja

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Biro Administrasi SEKDA PROVSU berjumlah 102 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh, jumlah anggota populasi digunakan semua sebagai sampel yaitu 100% dari jumlah populasi, sebanyak 102 responden. Sumber data yang terdiri dari data primer digunakan dalam penelitian ini berupa angket dan wawancara dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini berupa studi dokumentasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Statistik deksriptif dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	102	8	40	30.82	7.649
Kompensasi	102	4	20	12.31	5.085
Pengembangan Karir	102	9	40	23.33	8.004
Kepuasan Karyawan	102	8	40	28.93	6.361

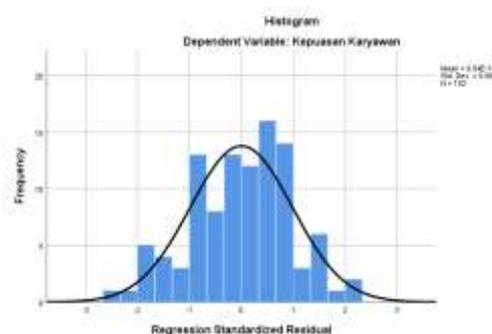
Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Dari tabel di atas memperoleh dapat statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai 102 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 30,82 dengan nilai minimum 8 dan nilai maksimum 40 dan satuan dengan standard deviasi 7.649. Statistik deskriptif variabel kompensasi (X2) mempunyai 102 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 12.31 dengan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 20 dan satuan dengan standard deviasi 5.085. Statistik deskriptif variabel pengembangan karir (X3) mempunyai 102 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 23.33 dengan nilai minimum 9 dan nilai maksimum 40 dan satuan dengan standard deviasi 8.004. Statistik deskriptif variabel kepuasan karyawan (Y) mempunyai 102 karyawan yang menghasilkan rata-rata sebesar 28.93 dengan nilai minimum 8 dan nilai maksimum 40 dan satuan dengan standard deviasi 6.361.

Uji Asumsi Klasik

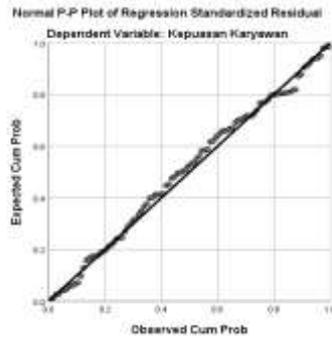
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil pengolahan SPSS untuk pengujian normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Histogram yang menunjukkan pola lonceng simetris, dengan puncak tunggal ditengah, mengindikasikan normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Gambar 2. data berdistribusi normal disebabkan titik-titik pada plot P-P akan mengikuti garis diagonal.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan terjadi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

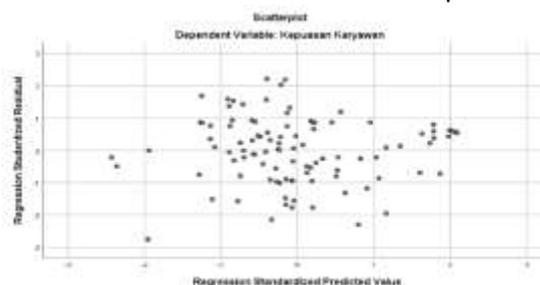
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.756	1.322
	Kompensasi	.757	1.320
	Pengembangan Karir	.805	1.243

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$ (0.756 0.757 dan 0.805) sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas < 10 (1.322 1.320 dan 1.243) berarti kondisi ini dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varians dari error term (residual) dalam model regresi tidak konstan untuk semua pengamatan. Ini berarti sebaran residual tidak sama, dan seringkali lebih besar untuk nilai-nilai variabel independen yang lebih besar.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Titik-titik menyebar secara acak tanpa pola yang jelas, maka menunjukkan bahwa

model memenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Gletjer

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.667	.000
	Gaya Kepemimpinan	-1.887	.062
	Kompensasi	-.501	.618
	Pengembangan Karir	.933	.353

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 5. bahwa nilai signifikan > 0.05 (0.062, 0.618 dan 0353) Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Analisis ini memungkinkan peneliti untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	13.370	2.195
Gaya Kepemimpinan	.151	.074
Kompensasi	.360	.112
Pengembangan Karir	.277	.069

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

$$Y = 13,370 + 0,151 X_1 + 0,360 X_2 + 0,277 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 13.370 yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir dianggap nol (0) maka kepuasan karyawan sebesar 13,370. Apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1% berarti kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.151. Apabila kompensasi mengalami peningkatan 1% berarti kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.360. Apabila pengembangan karir mengalami peningkatan 1% berarti kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.277.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah angka antara 0 dan 1 yang mengukur seberapa baik model statistik memprediksi suatu hasil. Determinasi hasil yaitu:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
.637 ^a	.406	.388

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 7. Kepuasan karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir sebesar 38,8%sedangkan sisanya sebesar 61,2 % (100% - 38,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti komunikasi, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan penguji F adalah:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

F	Sig.
---	------

22.347	.000 ^b
--------	-------------------

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 8. dilihat dari nilai F hitung (22,347) > F tabel (2,70) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_4 diterima H_0 ditolak gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam analisis regresi, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model			
		t	Sig.
1	(Constant)	6.092	.000
	Gaya Kepemimpinan	2.029	.045
	Kompensasi	3.222	.002
	Pengembangan Karir	4.019	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,029 > 1,984$ dan signifikan yang diperoleh $0,045 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,022 > 1,984$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,019 > 1,984$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_3 diterima H_0 ditolak yaitu pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,029 > 1,984$ dan signifikan yang diperoleh $0,045 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Hasil penelitian ini Mathori, dkk., (2022), Ariyanti, dkk., (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan kepuasan karyawan. Pemimpin yang dapat memotivasi dan mengarahkan bawahannya dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan karyawan (Prasetyo, 2023). Gaya kepemimpinan sangat penting karena memengaruhi bagaimana seorang pemimpin mengelola tim dan organisasi, serta bagaimana kepuasan karyawan dan motivasi anggota tim. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan Kepuasan karyawan. Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu mempunyai gaya kepemimpinan yang masih belum dapat memotivasi karyawan nya untuk bekerja dengan

semangat dan mencapai tujuan bersama, pimpinan yang belum berkomunikasi dengan jelas dan efektif. Pemimpin yang masih belum efektif mampu mengendalikan bawahan dengan cara yang tepat, memberikan arahan yang jelas, dan memastikan bawahan dapat bekerja dengan baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,022 > 1,984$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Hasil penelitian ini Anwar, dkk., (2024), Djemma, dkk., (2025) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kompensasi sebagai imbalan atas kerja, dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan karyawan. Semakin adil dan memuaskan kompensasi yang diberikan, semakin besar pula tingkat kepuasan karyawan karyawan (Halim dan Yusianto, 2023). Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena memberikan penghargaan atas kepuasan karyawan, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta mendukung kesejahteraan finansial dan non-finansial. Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan berprestasi dan mencapai kepuasan karyawan karyawan. Kompensasi Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu yang masih belum memuaskan terlihat dari bonus yang diberikan masih belum besar, fasilitas yang masih belum memuaskan karyawan dalam bentuk kompensasi yang tidak berupa uang tunai, seperti fasilitas parkir, akses internet lambat, atau fasilitas rekreasi yang tidak ada.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $4,019 > 1,984$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_3 diterima H_0 ditolak yaitu pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Hasil penelitian ini Herliana dan Munawaroh (2025), Safitri dan Susilowati (2024) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Pengembangan karir dan kepuasan karyawan memiliki hubungan yang erat. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan karyawan karena memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, pembelajaran, dan kemajuan dalam karier. Kepuasan karyawan, pada gilirannya, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta mengurangi tingkat turnover (Rulianti dan Nurpibadi, 2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung ($22,347$) > F tabel ($2,70$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_4 diterima H_0 ditolak gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Setdaprovsu. Hasil penelitian ini Putra, dkk., (2025) bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kombinasi dari gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang adil, dan pengembangan karir yang jelas akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan cenderung lebih setia pada perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU, secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU dan secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU. Kemudian secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU. Kepuasan karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti komunikasi, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

Untuk membangun kepemimpinan yang efektif dalam perusahaan, saran utama adalah membangun visi dan tujuan yang jelas, membangun kepercayaan, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan memberikan contoh yang baik. Selain itu, berani mengambil keputusan, mengembangkan keterampilan tim, mendelegasikan tugas dengan efektif, dan memberikan pengakuan serta apresiasi juga sangat penting. Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk karyawan semaksimal mungkin, agar karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dan karyawan tidak merasa keberatan saat melakukan pekerjaan. Biro Administrasi Pembangunan SetdaprovSU dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan dengan berbagai cara, seperti melalui pelatihan dan pengembangan, pemberian kesempatan untuk maju, dan dukungan terhadap *work-life balance*

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji permasalahan yang terjadi di lapangan mengenai peran gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir, kemudian mencari apa yang menjadi penghambat kepuasan karyawan. Kemudian, dapat ditemukan faktor lain sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar memperoleh pemecahan masalah.

Daftar Pustaka

- Abdullah. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja. Pressindo.
- Agustini, Fauzia. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Akbar. 2021. Experimental Research Dalam Metodologi Pendidikan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(2), 466.
- Aprianto. (2020). Pedoman Lengkap. Profesional SDM Indonesia. Jakarta: PPM.
- Astrika, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Johan Sentosa Bangkinang. Jom Fekon, 4.
- Bahri, S. (2022). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Andi Offset.
- Cahyani, Ati. 2023. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2021). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, JB, & Yusianto, Y (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, journal.untar.ac.id,
- Handayani, R. (2023), Metodologi Penelitian Sosial, Bantul: Russmedia. Grafika.
- Handoko, T. Hani. (2019). Manajemen. Yogyakarta : BPFE.
- Kartono, Kartini. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawali. Grafindo Persada

- Nikmat, Katarina, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Prasetyo, YM (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen
- Rulianti, E dan Nurpibadi. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, 5(01), 38–63.
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan. (2023). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26
- Setiana, Adi Robith. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Waty, Alamsyah, Dedi Dan Ratna Mulia. (2023). Metode Penelitian Dalam Implementasi Ragam. Analisis (Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi). Yogyakarta: Andi
- Wijonarko. (2023). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.