

**PENGARUH KOMPENSASI *SINGLE SALARY* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI



OLEH :
AGIL SAHRIAL PUTRA
NIM : 112010951

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI *SINGLE SALARY* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN BEKASI**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

SKRIPSI



OLEH :
AGIL SAHRIAL PUTRA
NIM : 112010951

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama : Agil Sahrial Putra
NIM : 112010951
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi *Single Salary* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi.

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti sidang skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 21 Juni 2024

Pembimbing



Novi Fitria Hermiati, S.KM., M.M.

NIDN: 0405088105

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI *SINGLE SALARY* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN BEKASI**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Agil Sahrial Putra

112010951

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Sabtu tanggal 20 bulan Juli tahun 2024 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Ketua Penguji
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M.
NIDN : 0313037903

Tanda Tangan



Anggota Penguji
Halipi Hazizan, S.Pt, M.M.
NIDN : 8918310021

Tanda Tangan



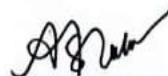
Ka.Prodi Manajemen



Yunita Ramadhani RDS., S.E.,M.Sc.
NIDN : 0406068402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis



Dr. Preatmi Nufastuti.,S.E.,M.M.
NIDN : 0404046508

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agil Sahrial Putra
NIM : 112010951
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

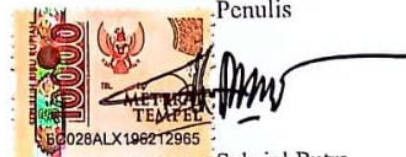
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian bagian tertentu pada penulisan skripsi yang saya kutip dari berasal hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat pada bagian bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 21 Juni 2024

Penulis



Agil Sahrial Putra
NIM. 112010951

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman."

(Q.S. Ali Imran : 139)

"Tidaklah suatu kegalauan, kesedihan, kebimbangan, kekalutan yang menimpa seorang mukmin atau bahkan tertusuk duri sekalipun, melainkan karenanya Allah akan menggugurkan dosa-dosanya."

(HR Bukhari dan Muslim)

"Semua manusia itu mati, kecuali yang berilmu. Semua yang berilmu itu tidur, kecuali yang beramal. Semua yang beramal itu tertipu, kecuali yang ikhlas."

(Imam Al Ghazali)

Karya ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Diri sendiri, terimakasih untuk tidak pernah berhenti menyelesaikan apa yang telah dimulai.
- ❖ Kedua orang tua saya (Bapak Endang Jami'in & Ibu Neneng Nurhayati) A Roni, A Jenal, Teh Yuli serta Teh Siska yang selalu mendoakan serta menginginkan yang terbaik untuk Penulis.
- ❖ Bapak dan Ibu Guru dan Dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang sangat berharga.
- ❖ Seluruh orang yang mengasihi dan menyayangi Penulis dalam setiap langkah yang Penulis lakukan, dan semua orang yang telah mendo'akan Penulis.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkat, sehingga Penulis dapat menyajikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi *Single Salary* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi”. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Imam Faturachman, S.T., M.Si (Kepala Dinas Pendidikan Kab. Bekasi) dan Bapak Mubarak, S.Pd., M.M. (Kasubbag Umum & Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Bekasi) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kab. Bekasi.
2. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputra, S.KM., M.M., D.B.A. selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa.
3. Ibu Dr. Hj. Preatmi Nurastuti.,S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
4. Ibu Yunita Ramadhani DS.,S.E.,M.Sc. dan Bapak Wachid Hasyim, S.E., M.M. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa, yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi Penulis untuk dapat menulis skripsi mahasiswa.
5. Ibu Novi Fitria Hermiati,S.KM.,M.M. selaku dosen pembimbing utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan ilmu, memberikan masukan, kemudahan sehingga Penulis mampu menyusun tugas akhir Skripsi sampai selesai.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa yang telah membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi Penulis penyelesaian Skripsi.
7. Orang tuaku tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membesarkan serta mendoakan Penulis dengan penuh kesabaran, keteladanan, pengorbanan yang tidak terhingga.
8. Teman-teman angkatan 2020 Universitas Pelita Bangsa terima kasih atas keakraban, diskusi, saran, dan semangat yang diberikan. Penulis selalu merindukan saat-saat diskusi bersama di masa perkuliahan. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik mungkin, Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh berasal istilah tepat. Oleh sebab itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membentuk demi kesempurnaan serta perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, 21 Juni 2024

Penulis



Agil Sahrial Putra

NIM. 112010951

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.4 Pengertian Pengembangan Karir	15
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	18
2.3 Hipotesis dan Model Penelitian.....	27
2.3.1 Hipotesis.....	27
2.3.2 Model Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	37
3.1.1 Jenis Penelitian	37
3.1.2 Desain Penelitian.....	37
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.2.1 Tempat Penelitian	44
3.2.2 Waktu Penelitian.....	44
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	45
3.4 Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel	47
3.5 Jenis, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data	48
3.5.1 Jenis dan Sumber Data.....	48
3.5.2 Metode Pengumpulan Data	49

3.6 Metode Analisa Data.....	50
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	50
3.6.2 Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Deskripsi Data dan Gambaran Umum	54
4.1.2 Analisis Data	60
4.2 Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin	54
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan usia	55
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	56
Tabel 4. 4 <i>Outer Model</i>	63
Tabel 4. 5 <i>Discriminant validity</i> metode <i>average variance extracted (ave)</i>	63
Tabel 4. 6 <i>Composite reliability</i>	64
Tabel 4. 7 <i>Cronbach's alpha</i>	65
Tabel 4. 8 Koefisien determinasi.....	67
Tabel 4. 9 Hasil uji hipotesis melalui <i>path coefficient</i> teknik <i>bootstrapping</i>	68
Tabel 4. 10 Hasil pengujian pengaruh langsung	69
Tabel 4. 11 Hasil pengujian pengaruh tidak langsung	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Nilai Kinerja Dinas Pendidikan Kab. Bekasi.....	5
Gambar 2.1 Model Penelitian	36
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	38
Gambar 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian	44
Gambar 3. 3 Rumus ukuran sampel	48
Gambar 3.4 Pengukuran Skala Likert	50
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin	55
Gambar 4. 2 Diagram Rentang Usia	56
Gambar 4. 3 Diagram Pendidikan Terakhir	57
Gambar 4. 4 SOTK Dinas Pendidikan Kab. Bekasi.....	60
Gambar 4. 5 Skema Model <i>Partial Least Square</i>	61
Gambar 4. 6 Evaluasi <i>Inner Model</i>	66

The Effect Of Single Salary Compensation And Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Bekasi District Education Office

Agil Sahrial Putra¹⁾
Novi Fitria Hermiati²⁾

Abstract

Civil servants are the main instrument for running services within the government. The problem that arises is the declining performance of civil servants which causes government agencies to feel unable to provide optimal services. Achievement of values from the performance of District Education Service employees. Bekasi tends to experience a decline, over the past 5 years, from 2018-2022. In 2018, the Bekasi Regency Education Office achieved an achievement of 82, then increased in 2019. In 2020 it decreased to 80, and continues to decline until it reaches 78 in 2022. In 2024, the government will implement a new scheme for the salaries of civil servants. which is expected to improve the performance of these employees. With this new scheme, employees will be focused on the quality of their performance. This type of research is quantitative research, the population and sample of this research are all employees of the Bekasi district education service. The technique used is the random sampling method. The Slovin formula was used to determine the number of samples used in the research. Structural Equation Modeling (SEM) will be the analytical method used in this research to test the hypothesis. utilize the SmartPLS data processing application for analysis. The results of this research prove that 1) Single salary compensation does not have a significant influence on employee performance 2) Career development has a positive and significant influence on employee performance 3) Single salary compensation has a positive and significant influence on job satisfaction. 4) Career development has a positive and significant influence on job satisfaction 5) Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance 6) Single salary compensation has a positive and significant influence on employee performance through job satisfaction 7) Career development has a positive influence and significant to employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Single Salary Compensation, Career Development, Job Satisfaction, and Employee Performance*

PENGARUH KOMPENSASI SINGLE SALARY DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BEKASI

Agil Sahrial Putra¹⁾
Novi Fitria Hermiati²⁾

ABSTRAK

Pegawai negeri sipil yang merupakan instrumen utama dari berjalannya pelayanan di lingkungan pemerintah. Permasalahan yang muncul adalah menurunnya kinerja para pegawai negeri sipil yang menyebabkan instansi pemerintahan tersebut dirasa tidak mampu memberikan pelayanan yang optimal. Pencapaian nilai dari kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Bekasi cenderung mengalami penurunan, selama 5 tahun kebelakang yang mana dari tahun 2018-2022. Pada tahun 2018 Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi memperoleh pencapaian di angka 82, lalu naik di tahun 2019. Pada tahun 2020 mengalami penurunan diangka 80, dan terus menurun hingga diangka 78 di tahun 2022. Di tahun 2024 ini, pemerintah menerapkan skema baru terhadap penggajian para PNS yang nantinya diharapkan akan meningkatkan kinerja para pegawai tersebut, dengan skema baru ini, para pegawai dititikberatkan pada kualitas kinerjanya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan kab.Bekasi. Teknik yang dilakukan adalah dengan metode *random sampling*. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian. *Structural Equation Modeling (SEM)* akan menjadi metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis. memanfaatkan aplikasi pengolah data SmartPLS untuk analisis.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1) Kompensasi *single salary* tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 2) Pengembangan karir memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3) Kompensasi *single salary* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Pengembangan karir memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 5) Kepuasan kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 6) Kompensasi *single salary* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 7) Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi *Single Salary*, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai