

## The Effect Of Employee Engagement, Career Development, And Compensation On Employee Job Satisfaction At The National Narcotics Agency Of Binjai City

### Pengaruh Keterikatan Karyawan, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai

Dedek Mulya Ardana <sup>1)</sup>, Muhammad Yazamul Insan <sup>2)</sup>, Wilchan Robain <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Email: <sup>1)</sup> [dedekmulya725@gmail.com](mailto:dedekmulya725@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

Community Satisfaction  
Index, Land and Building Tax.

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



#### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh keterikatan karyawan, pengembangan karier, serta kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Binjai. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BNN Kota Binjai sebanyak 42 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Proses analisis data meliputi pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), serta pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial keterikatan karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dari nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di bawah 0,05. Pengujian secara simultan melalui uji F juga memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Temuan dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditegaskan bahwa peningkatan keterikatan pegawai, perencanaan pengembangan karier yang sistematis, serta pemberian kompensasi yang adil dan proporsional merupakan unsur penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.

#### ABSTRACT

*This research seeks to examine the effects of employee engagement, career development, and compensation on job satisfaction among employees at the National Narcotics Agency (BNN) of Binjai City. A quantitative approach with an associative design was employed. The population consisted of all 42 employees of BNN Binjai City, and a saturated sampling technique was applied, meaning the entire population served as the research sample. Data were collected using a Likert-scale questionnaire. The data were analyzed through validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, partial tests (t-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The findings from the multiple linear regression reveal that, individually, employee engagement, career development, and compensation each exert a positive and statistically significant influence on job satisfaction, as indicated by significance levels below 0.05. The simultaneous test further demonstrates that these three variables collectively have a positive and significant impact on job satisfaction, with a significance value lower than 0.05. In addition, the coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that employee engagement, career development, and compensation account for a substantial proportion of the variance in employee job satisfaction, while the remaining variance is explained by other factors not included in this study. These results suggest that strengthening employee engagement, implementing well-structured career development programs, and providing fair and proportional compensation systems are key factors in enhancing employee job satisfaction at the National Narcotics Agency of Binjai City.*

## PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia menjadi elemen strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, terutama pada institusi yang memiliki mandat nasional serta tanggung jawab sosial yang besar. Dalam lingkup Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Binjai, mutu kinerja aparatur berperan penting dalam menjamin efektivitas implementasi program nasional Pencegahan,

Pemberantasan, Penyalahgunaan, dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN). Pelaksanaan program tersebut menuntut tingkat dedikasi, integritas, dan komitmen kerja yang tinggi dari seluruh pegawai, baik Aparatur Sipil Negara maupun non-ASN. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, menjadi aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai karakteristik pekerjaan, yang kemudian berhubungan erat dengan sikap kerja, motivasi, serta performa individu (Robbins & Judge, 2023).

Dalam organisasi sektor publik, tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, termasuk keterikatan karyawan, pengembangan karier, serta sistem kompensasi. Banyak organisasi publik masih menghadapi tantangan dalam membangun sistem manajemen SDM yang mampu menjaga motivasi dan kepuasan pegawai secara berkelanjutan (Armstrong, 2020). Gejala serupa mulai terlihat di BNN Kota Binjai, di mana pegawai menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, keterbatasan sarana pendukung, serta mekanisme penghargaan yang belum sepenuhnya sebanding dengan beban maupun risiko pekerjaan.

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) menjadi isu sentral karena menunjukkan sejauh mana keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik pegawai terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2023). Tingkat keterikatan yang rendah dapat menyebabkan pegawai menjalankan tugas hanya sebagai rutinitas tanpa adanya rasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Sejumlah penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa pada berbagai instansi pemerintah, keterikatan pegawai masih cenderung bersifat administratif dan belum berkembang menjadi keterlibatan afektif yang kuat (Anugrah et al., 2025). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja serta melemahkan solidaritas organisasi, khususnya pada lembaga dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi seperti BNN.

Di samping itu, pengembangan karier memiliki peranan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai. Program pengembangan karier yang disusun secara sistematis dan berbasis kompetensi mampu memberikan kejelasan arah profesional, meningkatkan dorongan berprestasi, serta memperkuat motivasi kerja pegawai (Mathis & Jackson, 2023). Kenyataannya, implementasi sistem karier di sektor publik kerap menghadapi hambatan birokrasi serta keterbatasan perencanaan strategis jangka panjang, sehingga sebagian pegawai menilai peluang promosi maupun akses pelatihan belum sepenuhnya transparan dan merata (Badriyah et al., 2024). Ketidakpastian jalur karier tersebut dapat menimbulkan perasaan stagnasi dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Di sisi lain, kompensasi juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi kerja, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan dan keadilan organisasi terhadap karyawan (Hasibuan, 2022). Dalam organisasi publik, sistem kompensasi yang bersifat seragam sering kali tidak sepenuhnya mencerminkan tingkat tanggung jawab dan risiko pekerjaan, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan, khususnya bagi pegawai lapangan. Perbedaan kompensasi antara ASN dan non-ASN dengan beban kerja yang relatif sama juga berpotensi memicu ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

Hasil pra-survei terhadap pegawai BNN Kota Binjai menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan berada pada kategori sedang, pengembangan karir belum dirasakan optimal, dan kompensasi menjadi aspek dengan tingkat ketidakpuasan tertinggi. Kondisi tersebut berimplikasi langsung pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai, terutama terkait persepsi keadilan sistem penggajian dan penghargaan. Temuan ini mengindikasikan adanya permasalahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dikaji secara empiris dan komprehensif.

## LANDASAN TEORI

### Keterikatan Karyawan

Kahn (dalam Agustini, 2012) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan kondisi ketika anggota organisasi diberdayakan dalam menjalankan peran kerjanya, sehingga individu mengekspresikan dirinya secara utuh melalui keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional dalam pelaksanaan tugas. Konsep ini menunjukkan bahwa keterikatan tidak hanya berkaitan dengan kehadiran secara formal, tetapi juga mencerminkan partisipasi aktif individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya, Khan (dalam Adi & Fithriana, 2018:3) memandang *employee engagement* sebagai keadaan ketika pegawai hadir secara psikologis baik secara lahir maupun batin, mampu merasakan lingkungan kerja, memiliki keterhubungan yang kuat dengan pekerjaan serta organisasinya, menyatu dengan tugas yang dijalankan, dan berorientasi pada penyelesaian peran organisasi secara optimal sehingga mendorong pencapaian kinerja yang tinggi di tempat kerja.

## Pengembangan Karir

Yusuf (dalam Akhmal et al., 2019:2) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses yang berkaitan dengan peningkatan status individu dalam perjalanan kariernya di dalam organisasi. Pengembangan karier juga dipandang sebagai bagian dari kegiatan operasional organisasi yang ditujukan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan kapasitas diri serta mengeksplorasi berbagai bidang pekerjaan guna menunjang kemajuan profesionalnya. Sementara itu, Kaswan (2013:6) mengemukakan bahwa pengembangan karier mencakup serangkaian upaya perbaikan yang bersifat personal yang dilakukan individu untuk mewujudkan rencana karier yang telah ditetapkan. Upaya perbaikan tersebut antara lain dilakukan melalui peningkatan kemampuan, penajaman keterampilan, serta penyesuaian kompetensi agar selaras dengan tuntutan jabatan yang akan atau sedang diemban.

## Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun fasilitas lain secara langsung ataupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan dalam Tsauri, 2013:221). Konsep ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada pembayaran finansial, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

Rahardjo (2022:210) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya, karyawan memberikan tenaga dan keahliannya dengan harapan memperoleh beberapa jenis penghargaan, di antaranya pembayaran utama berupa gaji pokok serta upah rutin yang diterima.

## Kepuasan Kerja

Nuraini (dalam Haris et al., 2013:9) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi ketika individu merasakan kenyamanan dan kesenangan dalam pekerjaannya, yang tercermin melalui penghargaan yang diperoleh, hasil kerja, penempatan tugas, perlakuan organisasi, ketersediaan fasilitas, serta lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja cenderung lebih memprioritaskan pelaksanaan tugas dibandingkan sekadar imbalan materi, meskipun faktor balas jasa tetap memiliki peran penting. Indrasari (2017:37) menyatakan bahwa berdasarkan pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terutama dipengaruhi oleh sifat pekerjaan itu sendiri maupun karakteristik organisasi tempat karyawan bekerja. Tingkat kepuasan muncul dari perbandingan antara apa yang diberikan pekerjaan kepada karyawan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada pekerjaan tersebut. Berbagai aspek seperti tingkat gaji, kondisi kerja, serta kualitas pengawasan turut memberikan kontribusi dalam membentuk penilaian kepuasan kerja (Hulin, 1991). Locke (1976) melalui *range of affect theory* mengemukakan bahwa individu mempertimbangkan berbagai dimensi pekerjaan ketika menilai tingkat kepuasan kerjanya.

## METODE PENELITIAN

### Bentuk Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengolahan data dalam bentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2013). Sementara itu, pendekatan asosiatif dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas yang terdiri atas keterikatan karyawan ( $X_1$ ), pengembangan karier ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai yang berlokasi di Jalan Jenderal Gatot Subroto, Limau Mungkur, Kecamatan Binjai Barat, Kota Binjai, Sumatera Utara. Kegiatan penelitian berlangsung selama periode Oktober sampai dengan November 2025.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai yang berjumlah 42 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan probability sampling melalui metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil memungkinkan peneliti melibatkan semua pegawai, sehingga data yang diperoleh diharapkan lebih komprehensif dan representatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1 Uji Validitas Variabel

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,663	0,304	Valid
X1.2	0,852	0,304	Valid
X1.3	0,792	0,304	Valid
X1.4	0,695	0,304	Valid
X1.5	0,663	0,304	Valid
X1.6	0,683	0,304	Valid
X1.7	0,774	0,304	Valid
X1.8	0,811	0,304	Valid
X1.9	0,770	0,304	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,738	0,304	Valid
X2.2	0,819	0,304	Valid
X2.3	0,838	0,304	Valid
X2.4	0,802	0,304	Valid
X2.5	0,720	0,304	Valid
X2.6	0,809	0,304	Valid
X2.7	0,779	0,304	Valid
X2.8	0,835	0,304	Valid
X2.9	0,788	0,304	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X3.1	0,725	0,304	Valid
X3.2	0,804	0,304	Valid
X3.3	0,792	0,304	Valid
X3.4	0,603	0,304	Valid
X3.5	0,775	0,304	Valid
X3.6	0,689	0,304	Valid
X3.7	0,602	0,304	Valid
X3.8	0,804	0,304	Valid
X3.9	0,731	0,304	Valid
X3.10	0,692	0,304	Valid
X3.11	0,730	0,304	Valid
X3.12	0,700	0,304	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Y1	0,642	0,304	Valid
Y2	0,742	0,304	Valid
Y3	0,663	0,304	Valid
Y4	0,799	0,304	Valid
Y5	0,769	0,304	Valid
Y6	0,694	0,304	Valid
Y7	0,790	0,304	Valid
Y8	0,863	0,304	Valid
Y9	0,669	0,304	Valid
Y10	0,871	0,304	Valid
Y11	0,849	0,304	Valid
Y12	0,662	0,304	Valid
Y13	0,741	0,304	Valid
Y14	0,845	0,304	Valid
Y15	0,757	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan penjelasan pada tabel tersebut, terlihat bahwa nilai r hitung pada item pernyataan variabel keempat lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan

yang tercantum dalam tabel telah memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen yang sah dalam penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Keterikatan Pegawai (X1)	0,899	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,925	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,916	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,946	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh instrumen kuesioner pada keempat variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, karena setiap item pertanyaan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimal 0,60, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,34731048
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,065
	Negative	-,127
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Pada taraf signifikansi 5%, uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pada tabel sebelumnya, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,084, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,108	6,781			
	Keterikatan Pegawai	,297	,133	,212	,962	1,040
	Pengembangan Karir	,380	,103	,351	,968	1,033
	Kompensasi	,489	,076	,618	,935	1,070

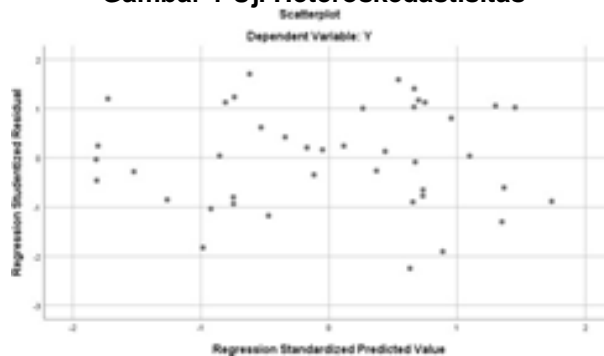
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga model tersebut memenuhi syarat dan dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar tersebut, titik-titik observasi terlihat menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,108	6,781		,901	,373
	Keterikatan Pegawai	,297	,133	,212	2,230	,032
	Pengembangan Karir	,380	,103	,351	3,702	,001
	Kompensasi	,489	,076	,618	6,407	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan pada tabel 10 maka persamaan linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,108 + ,297X1 + ,380X2 + ,489X3$$

Penjelasan berikut digunakan untuk menginterpretasikan persamaan regresi yang diperoleh:

1. Nilai konstanta sebesar 6,108 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja (Y) diperkirakan sebesar 6,108 apabila seluruh variabel independen, yaitu keterikatan pegawai (X1), pengembangan karier (X2), dan kompensasi (X3), berada pada nilai nol.
2. Koefisien regresi keterikatan pegawai (X1) sebesar 0,297 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel keterikatan pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,297, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi pengembangan karier (X2) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada pengembangan karier akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,380, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Koefisien regresi kompensasi (X3) sebesar 0,489 berarti setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan menaikkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,489, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

## Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,108	6,781		,901	,373
	Keterikatan Pegawai	,297	,133	,212	2,230	,032
	Pengembangan Karir	,380	,103	,351	3,702	,001
	Kompensasi	,489	,076	,618	6,407	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel X1 memiliki nilai t hitung sebesar 2,230 dengan tingkat signifikansi 0,032 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh X1 terhadap Y dinyatakan diterima. Selanjutnya, variabel X2 memperoleh nilai t hitung sebesar 3,702 dengan nilai signifikansi 0,001 yang juga lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa X2 secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, sehingga hipotesis penelitian terkait X2 dapat diterima. Sementara itu, variabel X3 menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,407 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Kondisi ini menegaskan bahwa X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y, dan dibandingkan dengan variabel independen lainnya, X3 merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan.

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326,502	3	108,834	25,635	,000 <sup>b</sup>
	Residual	161,331	38	4,246		
	Total	487,833	41			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Keterikatan Pegawai, Pengembangan Karir, Kompensasi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,635 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, keputusan pengujian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan keterikatan pegawai, pengembangan karier, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 <sup>a</sup>	,669	,643	2,06047
a. Predictors: (Constant), Keterikatan Pegawai, Pengembangan Karir, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,408, sedangkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,699. Oleh karena itu, nilai koefisien determinasi dapat dihitung dan diinterpretasikan lebih lanjut sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= (r^2) \times 100\% \\
 &= 0,669 \times 100\% \\
 &= 66,9\%
 \end{aligned}$$

Artinya, 66,9% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan X3, sedangkan 33,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Keterikatan Karyawan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Keterikatan kerja mencerminkan adanya komitmen emosional, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kesiapan pegawai untuk memberikan kontribusi secara optimal.

Pegawai yang merasakan penghargaan, dilibatkan dalam berbagai kegiatan organisasi, serta memperoleh dukungan dalam pelaksanaan tugas umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa upaya meningkatkan keterikatan karyawan merupakan salah satu langkah strategis yang penting untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai di lingkungan BNN Kota Binjai.

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan sistem karier yang terstruktur, tersedianya program pelatihan, serta peluang promosi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memandang adanya kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh jenjang karier yang lebih baik cenderung memiliki orientasi masa depan yang lebih jelas serta menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi.

Kejelasan jalur karier juga berperan dalam meminimalkan rasa stagnasi dalam pekerjaan serta memperkuat kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, penerapan program pengembangan karier yang sistematis dan berbasis kompetensi menjadi faktor penting dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem pemberian imbalan yang adil dan selaras dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan sangat menentukan tingkat kepuasan pegawai. Kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas kerja tidak hanya berperan sebagai balas jasa, tetapi juga mencerminkan bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi pegawai.

Ketika pegawai menilai kompensasi yang diterima sebanding dengan tanggung jawab yang diemban, persepsi terhadap keadilan organisasi meningkat sehingga kepuasan kerja turut meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam pemberian kompensasi berpotensi menurunkan motivasi serta loyalitas pegawai.

### **Pengaruh Keterikatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,9% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor, baik aspek psikologis, peluang pengembangan profesional, maupun kesejahteraan ekonomi. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu didukung oleh kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terpadu dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh keterikatan karyawan, pengembangan karier, serta kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Binjai, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Keterikatan karyawan yang tercermin melalui pemaknaan terhadap pekerjaan, rasa aman dalam bekerja, serta kesiapan menjalankan tugas; pengembangan karier yang diwujudkan melalui peningkatan kualitas diri, penguatan keterampilan, serta kesempatan pelatihan dan promosi; serta kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Badan Narkotika Nasional Kota Binjai terus memperkuat keterikatan pegawai melalui pengembangan komunikasi dua arah yang efektif, pemberian penghargaan yang proporsional, serta pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Organisasi juga perlu menerapkan sistem pengembangan karier yang terencana, transparan, dan berbasis kompetensi, sekaligus melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar lebih adil serta sejalan dengan beban dan risiko pekerjaan guna meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Di sisi lain, pegawai diharapkan dapat meningkatkan partisipasi aktif, mengembangkan kompetensi, serta menjaga komitmen dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun budaya organisasi, menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran, serta memperluas cakupan objek penelitian sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Agung Nugroho & Fithriana Noora. (2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Malang: CV IRDH.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Anugrah, D., Rahmawati, S., & Fitria, M. (2025). *Employee Engagement and Job Satisfaction in Indonesian Public Institutions*. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 12(1), 22–35.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Badriyah, N., Maulida, A., & Hasan, R. (2024). *Career Development Practices in Government Sectors and Their Impact on Employee Retention*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 56–71.
- Campion, M. A., & Thayer, P. W. (1985). Development and field evaluation of an interdisciplinary measure of job design. *Journal of Applied Psychology*.
- Griffin, R. W. (1991). *Management*. Houghton Mifflin.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N., (2023). *Kepuasan Kerja*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulin, C. L. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. *Dalam Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human Resource Management (16th ed.)*. Cengage Learning.
- Rahardjo, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik. Semarang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2023). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Tsauri, Sofyan. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.