

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Natasya Candra Frinanti^{1*}, Catur Wahyudi²

^{1,2} Universitas Pancasakti Tegal

* E-mail Korespondensi: natasyacandrafrinanti@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-11-2024

Revision: 22-11-2024

Published: 22-11-2024

DOI Article:

10.24905/mlt.v8i2.5

A B S T R A K

Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi ditempat kerjanya. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 pegawai. Penentuan sampel penelitian ini di lakukan dengan jenis sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisi regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,007 > 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,003 < 0,05.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja

A B S T R A C T

The satisfaction felt by employees at work is an indication that employees feel happy in carrying out their duties. Job satisfaction is also an employee's positive attitude towards various situations at work. For organizations, employee job satisfaction must receive attention and fulfilling this is primarily the task of organizational leaders. For employees, job satisfaction is an individual and a means to achieve work productivity. So within the scope of human resource

Acknowledgment

management. The job satisfaction factor provides benefits for the organization/company, employees, and even society. Many factors influence job satisfaction, including human resource development, compensation and work discipline. This study uses a quantitative approach. The types of data and data sources used in this study are primary data and secondary data. The population in this study were 47 employees. The determination of the research sample was carried out with saturated sample types. The analytical method used is successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination. Based on the results of this study are 1) From the partial test of Human Resource Development on Employee Job Satisfaction, the value of sig = 0.000 < 0.05 is obtained. 2) From the partial test of Compensation for Employee Job Satisfaction, it is obtained sig = 0.007 > 0.05. 3) From the partial test of Work Discipline on Employee Job Satisfaction, it is obtained sig = 0.003 < 0.05.

Key word: *Human Resource Development, Compensation, Work Discipline and Job Satisfaction*

© 2024 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan persoalan yang sampai sekarang ini tidak pernah berhenti dibahas oleh berbagai kalangan baik dalam negeri maupun luar negeri. Pemahaman sumber daya manusia demikian luasnya, sehingga seluruh aspek bersumber pada potensi manusia baik di dalam perusahaan atau organisasi, kehidupan selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan untuk menyiapkan dan membawa pegawai yang pantas dan lebih baik kedalam organisasi dan menemukan kebutuhan dan harapan pegawai. (Huzaemah, 2019)

Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah bidang koperasi dan usaha kecil menengah dan perdagangan yang menjadi kewenang Daerah serta Tugas pembantu yang diberikaan kepada Daerah sesuai tugasnya. Koperasi merupakan lembaga usaha yang memberdayakan rakyat kecil dengan mengedepankan nilai-nilai mulia seperti keadilan, kebersamaan, kekeluargaan, dan kesejahteraan bersama. Sedangkan Usaha mikro adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memiliki kriteria sebagai usaha mikro.

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Sarana dan Situasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes

Sarana dan Situasi Kerja	Kondisi		
	Baik	Cukup	Kurang Memadai
Ruang Kerja	8	2	2
Tempat Kerja	8	4	2
Sarana Kerja (Komputer)	9	2	0
Prasarana Kerja (Pendukung alat)	8	3	1
Sarana Kerja (Kendaraan)	9	4	2
Hubungan Kerja dengan Atasan	9	1	1
Hubungan Kerja dengan sesama pegawai	8	1	0

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa sarana dan situasi kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes sangatlah baik dalam menunjang kerja, seperti halnya banyaknya terdapat berbagai macam sarana dan situasi kerja, sedangkan yang kurang memadai hanya ada beberapa. Sehingga dalam hal ini kepuasan kerja yang dihasilkan nantinya sangatlah memuaskan karena di tundang sarana dan situasi kerja yang baik.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes yang berjumlah 47 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.
- H₂: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.
- H₃: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.
- H₄: Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.

HASIL**Uji Validitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	R hitung				R tabel (n=30)	Keterangan
	Y	X1	X2	X3		
1.	0,660	0,504	0,472	0,567	0,361	Valid
2.	0,458	0,651	0,647	0,591	0,361	Valid
3.	0,473	0,510	0,572	0,584	0,361	Valid
4.	0,463	0,738	0,646	0,570	0,361	Valid
5.	0,650	0,610	0,454	0,496	0,361	Valid
6.	0,540	0,543	0,498	0,617	0,361	Valid
7.	0,548	0,510	0,591	0,611	0,361	Valid
8.	0,536	0,633	0,384	0,537	0,361	Valid
9.	0,470	0,434	0,415	0,471	0,361	Valid
10.	0,598	0,471	0,630	0,454	0,361	Valid
11.	0,572	0,427	0,445	0,553	0,361	Valid
12.	0,647	0,644	0,631	0,595	0,361	Valid
13.	0,645	0,544	0,472	0,571	0,361	Valid
14.	0,560	0,688	0,707	0,533	0,361	Valid
15.	0,627		0,657	0,700	0,361	Valid
16.				0,593	0,361	Valid

Sumber : Data diolah ,2023 (SPSS,25)

Syarat suatu instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari tabel pengujian validitas diperoleh hasil nilai variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,847	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM	0,837	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,829	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,855	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Dariperhitungan reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Methodes successive interval (MSI)

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal	Mean	.0000000
Parameters a,b	Std. Deviation	2.15042539
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.049
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov (K-S), diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

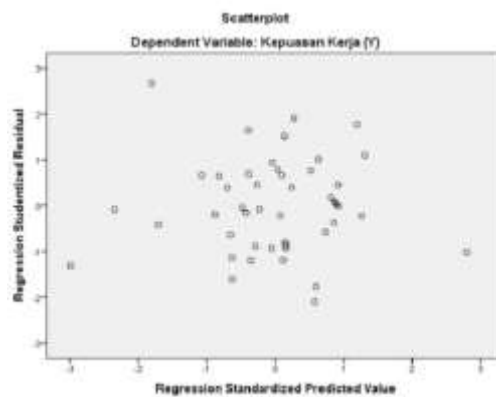
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Pengembangan SDM	.481	2.080
Kompensasi	.499	2.002
Disiplin Kerja	.407	2.456

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan SDM (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji UjiHeteroskedastisitas yang tampak dalam gambar diatas dapat dijela skan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dari atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.152	4.993
Pengembangan SDM (X1)	.407	.101
Kompensasi (X2)	.302	.107
Disiplin Kerja (X3)	.284	.092

Dependen Variabel : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

$$Y = 3.152 + 0.407X_1 + 0.302X_2 + 0.284X_3$$

- Nilai Konstansta sebesar 3.152
- Koefisien regresi pengembangan sdm sebesar 0.407 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdm berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.302 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.284 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Uji hipotesis**Uji t****Tabel 7. Hasil Uji t**

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	3.152	4.993			.631	.531
1 Pengembangan sdm	.407	.101	.401		4.035	.000
Kompensasi	.302	.107	.276		2.883	.007
Disiplin Kerja	.284	.092	.334		3.091	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif pengembangan sdm terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000.
- Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,007.
- Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,003.

Uji F**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model	ANOVA ^a				Sig.
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1 Regression	829.238	3	276.413	55.875	.000 ^b
Residual	212.719	43	4.947		
Total	1.041.957	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil dari uji F di atas, dapat disimpulkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai $F_{hitung} 55.875 > F_{tabel} 3,316$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sdm, kompensasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.

Koefisien Determinasi**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	.892	.796	.782	2.224

Predictors : (Constant), Pengembangan SDM (X1),
Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3)
Dependen Variabel : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai adjusted R square sebesar 0,782 atau 78,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sdm, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 78,2%, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Pembahasan

Untuk Menguji Hipotesis Pertama Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh nilai 4.035 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya nilai t menunjukkan positif bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil studi ini sesuai dengan kondisi pegawai merasa puas dengan dengan apa yang dilakukan oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes, khususnya pada pelatihan dan pembekalan mengenai tugas pokok dan porsi kerja yang harus dikerjakan agar lebih efektif dan efisien.

Implikasi teori dari Tsauri (2013:99) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.

Implikasi praktis penelitian ini menyatakan bahwa semakin signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes maka semakin signifikan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Jadi dapat disimpulkan

bahwa pengembangan SDM yang dilaksanakan Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes sangat diperlukan karena sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga pegawai menjadi lebih professional dan akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dengan ini pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Natsir(2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk Menguji Hipotesis Kedua Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi diperoleh nilai 2.833 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Artinya nilai t menunjukkan signifikan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil studi ini sesuai dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes, dimana setiap pegawai yang berprestasi atau bisa melakukan terobosan untuk efisiensi dan juga bekerja lebih efektif mereka mendapatkan reward atau kompensasi atas apa yang sudah mereka kerjakan.

Implikasi teoritis dari Kawianan (2020:216) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Implikasi praktis dalam penelitian ini menyatakan bahwa semakin signifikan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes maka semakin signifikan pula Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Adapun yang menyebabkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes adalah pemberian kompensasi yang telah sesuai dan dirasa adil oleh pegawai seperti dalam hal pemberian gaji yang diberikan setiap awal bulan dan benefit sebagai ASN, sehingga

para pegawai semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Oktavia & Cholid (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk Menguji Hipotesis Ketiga Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai 3.091 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Artinya nilai t menunjukkan signifikan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil studi ini sesuai dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes, dimana beberapa pegawai merasa puas atas adanya disiplin kerja yang diberlakukan oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Para pegawai beranggapan bahwa dengan adanya disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih efektif dan efisien untuk diselesaikan.

Implikasi teori dari Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini menyatakan bahwa semakin signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes maka semakin signifikan pula Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Pratama (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk Menguji Hipotesis Keempat Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

Implikasi teori dari Priyono (2010:174) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan social ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing pegawai yang memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status social di dalam masyarakat.

Implikasi praktis penelitian ini menyatakan bahwa semakin positif Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes maka semakin tinggi pemahaman mengenai Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Disiplin Kerja yang diterima terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Jadi diharapkan untuk Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Brebes mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada para pegawainya, hal tersebut memungkinkan sebagai bawahan untuk turut bekerja dengan baik. Disamping itu, kepuasan kerja dan juga pemberian komunikasi dalam organisasi yang diberikan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Brebes juga mampu meningkatkan semangat pegawai dalam meningkatkan kinerja. Selanjutnya salah seorang pegawai juga berpendapat, suasana kerja yang nyaman dan dengan dukungan fasilitas yang diberikan oleh dinas mampu membuat karyawan lebih puas dalam bekerja

SIMPULAN

Berdasarkan temuan terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas

Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes. Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kabupaten Brebes.

DAFTAR PUSTAKA

- Habibi, B. (2015). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 62726. <https://dx.doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Habibi, B. (2015). The Influence of principal managerial competence and work motivation on teacher professionalism of vocational high schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 119-124. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Hanfan, A. (2021). Product configuration capability for improving marketing performance of small and medium metal industry in central java-indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 138-147. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.138-147>
- Hanfan, A., Hapsari, I. M., Setiawan, A. I., & Nopus, H. (2023). Building Religious Product Advantage to Increase Marketing Performance of Micro, Small and Medium Halal Industry in Central Java-Indonesia. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(2), 191-204.
- Indriasih, D. (2017). Penentuan Profitabilitas Koperasi Melalui Efisiensi Modal Kerja dan Efektivitas Pengendalian Biaya. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.508>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2021). The role of ethical orientation and moral intensity in improving ethical decision of an auditor. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 13(2), 185-196. <https://doi.org/10.17509/jaset.v13i2.38962>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2022). The Role of Commitment, Competence, Internal Control system, Transparency and Accessibility in Predicting the Accountability of Village Fund Management. *The Indonesian Accounting Review*, 12(1), 73–85. <https://doi.org/10.14414/tiar.v12i1.2650>
- Indriasih, D., Mulyantini, S., Fajri, A., & Rimbawan, T. (2023). Bridging the gender gap: women in fisheries industry policy on the North Coast of West Java, indonesia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 390-405. <https://doi.org/10.26618/ojip.v13i3.12872>

- Isnani, I., Utami, W. B., Susongko, P., & Lestiani, H. T. (2019). Estimation of college students' ability on real analysis course using Rasch model. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 5(2), 95-102. <https://doi.org/10.21831/reid.v5i2.20924>
- Kusnadi, Prabandari, S., Syarifudin, & Suyono. (2022). Potential of maggot and earthworm meals as protein sources for the growth of Nile tilapia (*Oreochromis niloticus*).
- Mariyono, J., Abdurrachman, H., Suswati, E., Susilawati, A. D., Sujarwo, M., Waskito, J., ... & Zainudin, A. (2020). Rural modernisation through intensive vegetable farming agribusiness in Indonesia. *Rural Society*, 29(2), 116-133. <https://doi.org/10.1080/10371656.2020.1787621>
- Mariyono, J., Gunistiyo, Waskito, J., Sumarno, Nurwildani, M. F., & Kuntariningsih, A. (2019). Role of Microcredit and Technology Adoption in Sustaining Farmers'™ Welfare. *Journal of Rural Development*, 38(1), 102–122. <https://doi.org/10.25175/jrd/2019/v38/i1/115094>
- Mariyono, J., Santoso, S. I., Waskito, J., & Utomo, A. A. S. (2021). Usage of mobile phones to support management of agribusiness activities in Indonesia. *Aslib Journal of Information Management*, 74(1), 110-134. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2021-0053>
- Mariyono, J., Waskito, J., Suwandi, Tabrani, Kuntariningsih, A., Latifah, E., & Suswati, E. (2021). Farmer field school: Non-formal education to enhance livelihoods of Indonesian farmer communities. *Community Development*, 52(2), 153-168. <https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1852436>
- Mariyono, J., Waskito, J., Kuntariningsih, A., Gunistiyo, G. and Sumarno, S. (2020), "Distribution channels of vegetable industry in Indonesia: impact on business performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 5, pp. 963-987. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0382>
- Najhah, D., & Amin, M. A. N. (2024). Pengaruh Non Performing Loan, BOPO dan Firm Size Terhadap Profitabilitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 80-95. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.56>
- Nik Sin, N. N., Mustafa, S., Suyono, & Shapawi, R. (2021). Efficient utilization of poultry by-product meal-based diets when fed to giant freshwater prawn, *Macrobrachium rosenbergii*. *Journal of Applied Aquaculture*, 33(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/10454438.2019.1709599>
- Rahmatika, D. N., Hamzani, A. I., Aravik, H., & Yunus, N. R. (2020). Sight Beyond Sight: Foreseeing Fraudulent Financial Reporting through the Perspective of Islamic Legal Ethics. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 12(2).
- Rapina, R., Meythi, M., Rahmatika, D. N., & Mardiana, M. (2023). The impact of financial

- literacy and financial behavior in entrepreneurial motivation—evidence from Indonesia. *Cogent Education*, 10(2), 2282827. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2282827>
- Sari, S. Y., & Rahmatika, D. N. (2017). Determinan Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1).
- Setiawan, A. I., & Hanfan, A. (2017). ELABORATING THE ROLE OF NETWORK SYNERGY CAPACITY AS A SUPPLIER'S ALTERNATIVE TERMINAL FOR ACHIEVING MARKETING PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 18(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.481.2017>
- Susongko, P. (2016). Validation of science achievement test with the rasch model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 5(2), 268-277. <https://doi.org/10.15294/jpii.v5i2.7690>
- Susongko, P. ., Yuenyong, C. ., & Zainudin, A. . (2022). Buddhist critical thinking assessment using Rasch model. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 285–292. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258485>
- Susongko, P. U. R. W. O., Arfiani, Y., & Kusuma, M. (2021). Determination of Gender Differential Item Functioning in Tegal Students' Scientific Literacy Skills with Integrated Science (SLiSIS) Test Using Rasch Model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(2), 270-281. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i2.26775>
- Susongko, P., & Afrizal, T. (2018). The determinant factors analysis of Indonesian students' environmental awareness in PISA 2015. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(4), 407-419. <https://doi.org/10.15294/jpii.v7i4.10684>
- Susongko, P., & Fatkhurrahman, M. A. (2017). DETERMINANTS FACTORS ANALYSIS OF INDONESIAN STUDENTS' PHYSICS ACHIEVEMENT IN TIMSS 2011. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 13(1), 49-58. <https://doi.org/10.15294/jpfi.v13i1.8641>
- Susongko, P., Bhandari, R., Kusuma, M., Arfiani, Y., & Pratama, D. (2024). Community Critical Thinking Skills Framework: A Literature Review Study. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 5(1), 35-42. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v5i1.978>
- Susongko, P., Kusuma, M., & Widiatmo, H. (2019). Using rasch model to detect differential person functioning and cheating behavior in natural sciences learning achievement test. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPA*, 5(2), 94-111. <http://dx.doi.org/10.30870/jppi.v5i2.5945>
- Suwandi, S., Waskito, J., & Rahmatika, D. N. (2022). Public company CSR management based on local wisdom towards sustainable development. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 873-880. <https://doi.org/10.29210/020221666>

Wasito, J., Indriasih, D., & Fajri, A. (2018). Model Manajemen Risiko Saham dengan Pendekatan Risiko Sistematis dan Risiko Tidak Sistematis. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(2), 195–209. <https://doi.org/10.33603/jka.v2i2.1661>