
PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA CIREBON

Merlinda Intan Fauziah

Politeknik Siber Cerdika Internasional, Indonesia

Email: merlinda_intan@polteksci.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penelitian explanatory survey, penulis melakukan penelitian langsung di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Sampling Jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengukuran terhadap variabel digunakan instrumen berupa angket, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam uji asumsi klasik ini yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besar pengaruhnya antara pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon.

Kata kunci: *Kompensasi, Pengembangan karir, Kepuasan Kerja*

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of compensation and career development on employee job satisfaction at the Secretariat Office of the City Council (DPRD) of Cirebon City. The method used in this research is a quantitative method with an explanatory survey approach. The author conducted the research directly at the Secretariat Office of the DPRD of Cirebon City. The sampling technique used in this research is Saturated Sampling, which is a method of sampling where all members of the population are used as samples. Measurement of variables used a questionnaire as the instrument, and data analysis techniques included classic assumption tests, which encompass multicollinearity, heteroskedasticity, and normality tests. Based on the research results, it is evident that there is a significant influence between the provision of compensation and career development on the job satisfaction of civil servants at the Secretariat Office of the City Council (DPRD) of Cirebon City.

Keywords: *Kompensasi, Pengembangan karir, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetisi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. Pelaksanaan fungsi suatu organisasi perlu didukung dengan sumber daya manusia itu sendiri, karena untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi menjadikan sumber daya manusia menjadi aset penting yang diharapkan dalam berjalannya suatu kegiatan. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja

yang melimpah dan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok ketenagakerjaan Indonesia baik dalam suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

Pada kenyataannya sumber daya masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan visi dan misinya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial dalam keberhasilan suatu tujuan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan suatu organisasi baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Untuk itu, bila suatu organisasi ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang semakin hari semakin ketat, maka sebuah organisasi harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas di segala bidang khususnya dalam hal tenaga kerja.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga honorer sebagai abdi Negara turut dan ikut berperan aktif dalam aktifitas pelayanan masyarakat dan dituntut untuk memiliki kompetensi, komitmen dan kinerja yang baik, meskipun harus bekerja dengan upah yang terkadang jauh dari standar upah minimum yang berlaku di suatu daerah khususnya untuk tenaga honorer yang belum memiliki gaji tetap. Tidak jarang juga kompensasi yang diberikan pemerintah menjadi sumber pendapatan tambahan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara hanya berlaku pada pelaku ASN tidak berlaku bagi tenaga honorer. Jenis kompensasi yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara di kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon ini adalah berupa tunjangan daerah (TUNDA), tunda diberikan sebagai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada seluruh pelaku ASN. Dimana tunjangan dan besaran tunjangan kinerja ditentukan sendiri oleh instansi atau lembaga.

Tunjangan Daerah diberikan kepada pegawainya berdasarkan atas Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 47 Tahun 2017 tentang pedoman pemberian tambahan penghasilan pegawai bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah Kota Cirebon. Tunjangan Daerah diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Tunjangan ini diberikan oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 47 Tahun 2017 dengan memperhatikan indikator yang akan dihitung untuk menentukan seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi berupa tunjangan daerah yang diterima oleh pegawai. Indikator yang dimaksud adalah kehadiran kerja dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Maka wajib bagi suatu organisasi terutama di suatu instansi pemerintahan memperhatikan bagaimana kualitas pegawai itu sendiri dengan memperhatikan beberapa hal terutama dalam pemberian kompensasi dan pengembangan karir yang sesuai dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.

Menurut Siagian, (2008) Jika pegawai diliputi oleh perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampak bagi organisasi akan sangat bersifat negatif, artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Kompensasi yang diberikan kepada Pegawai Diharapkan bertujuan untuk lebih memberi kepuasan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut (Kadarisman, 2012). Disamping itu diperlukan adanya pengembangan karir sumber daya manusia itu sendiri agar diperoleh sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang maksimal. Selain mendapatkan kepuasan dari pemberian kompensasi pihak kantor juga harus memikirkan perencanaan pengembangan karir untuk pegawainya terutama pegawai yang berprestasi dalam bidangnya.

Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia itu sendiri. Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan

karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan kualitas kerjanya.

Menurut Veithzal Rivai (2009:264), bahwa: Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Sedangkan menurut Hariandja (2007). Pengembangan karir yaitu kegiatan dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk menggapai tujuan karirnya, yang terpenting untuk meningkatkan kompetensi individu dan juga kemampuan organisasi.

Melalui pengembangan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis terutama di Kantor Sekertariat Kota Cirebon. Oleh sebab itu kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan pegawai, terutama bagi pegawai yang bisa mendapatkan peluang. Karena manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Namun kenyataan menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan karir adalah salah satu faktor yang menghambat pengembangan karir pegawai itu sendiri yang sering menjadi suatu persoalan yang tidak disadari sepenuhnya oleh mereka seperti kebiasaan dan perilaku buruk dalam kehidupan sehari-hari terutama saat bekerja seperti kurangnya rasa tanggung jawab, sering tidak ada di tempat, malas, suka terlambat, ketidakmampuan berkomunikasi secara efektif, kurangnya informasi untuk mengembangkan karir sehingga kurang fokus untuk mempersiapkan kompetensi pribadinya menuju jalur karir yang lebih baik dan terkadang ujuan karir dan nilai-nilai diri yang tidak selaras menjadi masalah penting dalam pencapaian karir tersebut.

Dalam memberikan kepuasan terhadap pegawai, pemerintah perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawainya dengan memberikan kompensasi dan pengembangan karir ini diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai. Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja pegawai dilihat dari aspek sumber daya manusia itu sendiri terhadap pengaruh pemberian kompensasi dan pengembangan karir yang akan dilakukan di kantor sekretariat DPRD Kota Cirebon. Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kota Cirebon.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penelitian explanatory survey (Sugiyono, 2018). Obyek penelitian dalam penulisan ini adalah di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon, yang berlokasi di Jl. Siliwangi No.109, Kebonbaru, Kec. Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat. Penelitian dilakukan dari Agustus hingga Desember 2019. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Skretariat DPRD Kota Cirebon sebanyak 34 orang, dan akan dijadikan seluruh bahan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, studi literature, dan pengisian kuesioner (Soehartono, 2008). Operasional variabel dalam pembuatan angket didasari oleh indicator kompensasi, kepuasan karir, & pengembangan kerja (Zainal et al., 2019); Simamora 2012; (Hasibuan, 2008). Uji Instrumen yang penulis lakukan meliputi uji validitas dan uji realibilitas. Proses perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, yaitu persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Selanjutnya, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Interpretasi terhadap koefisien regresi dan koefisien determinasi (R^2) dari modal regresi berganda adalah perlu, koefisien determinan digunakan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait semakin kuat, dan jika R^2 semakin kecil mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait semakin lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Tabel 4.1

Data Skor Penelitian Uji Coba Validitas Pemberian Kompensasi (X1) di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon.

No Resp	Nomor Item																				Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
2	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	76
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	69
4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	83
5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	81
6	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
7	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	87
8	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	93
9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	74
10	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	78
11	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	81
12	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	2	66
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	96
14	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	83
15	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	80
16	4	5	5	2	2	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	76
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	89
19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	78
20	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	81
21	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81
22	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	81
23	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
24	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	68
25	4	3	4	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	73
26	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	87
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	95
28	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	79
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	95
30	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	83
31	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	85
32	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	65
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	93
34	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	86
Jumlah	152	154	151	144	138	134	129	123	135	137	141	146	143	143	142	138	136	135	133	131	2759
Rata-rata	4,00	3,82	4,00	4,24	4,06	4,24	3,79	4,15	3,94	4,32	3,82	4,24	4,12	4,03	4,18	4,06	4,06	3,97	3,97	3,79	81,15
Validitas	0,38	0,47	0,46	0,63	0,50	0,60	0,49	0,56	0,63	0,48	0,59	0,41	0,47	0,43	0,80	0,75	0,84	0,38	0,51	0,52	

Sumber: Hasil Penelitian Uji Coba, Tahun 2019

Tabel skor sebagaimana tersebut di atas merupakan gambaran dari Pemberian Kompensasi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon. Dimana diperoleh skor total sebesar 2759, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi termasuk kategori baik.

Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa pemberian Kompensasi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon menunjukkan berada di tingkatan yang baik. Persentase pelaksanaan variabel kompensasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor total hasil angket}}{\text{Standar skor tertinggi}} \times 100\%$$

Diketahui :
 Skor total hasil angket = 2759
 Standar skor tertinggi = 3400

Jadi persentase pelaksanaan variabel X1 (Kompensasi) di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon adalah :

$$\frac{2759}{3400} \times 100\% = 81,1 \%$$

Berdasarkan tingkat interval pengaruh pemberian kompensasi tersebut di atas maka pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon berada pada kategori baik dengan presentase 81,1 %.

Penulis dalam mengukur tingkat Validitas Pengembangan Karir (X2) yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator pengembangan karir menurut Henry Simamora dan didapatkan skor sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Data Skor Penelitian Uji Coba Validitas Pengembangan Karir (X2) di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon.

No Resp	Nomor Item														Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	60
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	50
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	62
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
6	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
7	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	66
8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	52
11	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	57
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	53
13	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	54
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	54
15	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
16	5	4	4	2	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	52
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
18	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	59
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	61
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
22	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	57
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
24	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	55
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	55
27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	50
28	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	55
29	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	58
30	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57
31	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	62
32	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	2	4	62
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
34	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	54
Jumlah	149	147	141	137	143	129	126	133	137	140	137	139	136	143	1932
RATA2	4,38	4,32	4,15	4,03	4,24	3,82	3,74	3,79	3,82	4,12	4,03	4,09	4,00	4,21	56,82
VALIDITAS	0,55	0,68	0,47	0,55	0,42	0,48	0,45	0,53	0,53	0,71	0,73	0,63	0,50	0,63	

Sumber: Hasil Penelitian Uji Coba, Tahun 2019

Tabel skor sebagaimana tersebut di atas merupakan gambaran dari Pengembangan Karir pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon. Dimana diperoleh skor total sebesar 1932, menunjukkan bahwa Pengembangan Karir termasuk kategori baik.

Dketahui :

Skor total hasil angket = 1932

Standar skor tertinggi = 2380

Jadi persentase pelaksanaan variabel X2 (pengembangan karir) di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon adalah :

$$\frac{1932}{2380} \times 100\% = 81,17 \%$$

Berdasarkan tingkat interval pengaruh pengembangan karir tersebut di atas maka pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon dengan presentase 81,17 % .
Dibawah ini skor hasil uji item variabel Y tentang kepuasan kerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon adalah sebagai berikut :

Tabel 3.
Data Skor Penelitian Uji Coba Validitas Kepuasan Kerja (Y)
di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon

No Resp	Nomor Item																		Total Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	1	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	63
2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	64	
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	62	
4	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	69	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	78	
6	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	71	
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	85	
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	87	
9	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
10	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	59	
11	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	66	
12	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	58	
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	76	
14	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	76	
15	4	5	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	70	
16	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	70	
19	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	79	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73	
21	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
22	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	83	
23	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
24	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69	
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69	
26	5	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	2	67	
27	5	5	4	5	5	4	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	77	
28	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	75	
29	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	71	
30	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	76	
31	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	74	
32	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	75	
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	74	
34	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
Jumlah	131	132	131	133	129	131	138	136	135	134	130	127	142	139	135	138	136	139	2440	
RATA2	4	3,91	4,03	4	3,79	3,88	4,03	4	3,97	3,94	4,06	3,82	4,18	4,09	3,97	4,21	4	4,09	71,765	
Validitas	0,68	0,63	0,62	0,63	0,53	0,41	0,48	0,63	0,48	0,51	0,53	0,45	0,51	0,58	0,47	0,43	0,77	0,60		

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2019

Tabel skor sebagaimana tersebut di atas merupakan gambaran dari variabel Y yaitu Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon. Dimana diperoleh skor total sebesar 2440, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori baik.

Dketahui :

Skor total hasil angket = 2440

Standar skor tertinggi = 3060

Jadi persentase pelaksanaan variabel Y (Kepuasan Kerja) di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon adalah :

$$\frac{2440}{3060} \times 100\% = 79,8 \%$$

Berdasarkan tingkat interval pengaruh kepuasan kerja pegawai tersebut di atas maka pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon berada pada termasuk kategori baik dengan presentase 79,8 %.

Uji Reabilitas

Penjelas umum pengujian reabilitas variabel kompensasi sebagaimana dijelaskan di atas adalah dihitung dengan bantuan komputer yaitu dengan program SPSS IBM 22 (*Statistical Package for Social Science*). Dalam penelitian ini pengujian reabilitas dilakukan terhadap 34 responden. Untuk mengetahui hasil pengujian reabilitas variabel kompensasi. Penghitungan dengan bantuan program SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science*) didapat hasil yaitu r_s hitung untuk kompensasi sebesar 0,874. Untuk mengetahui kriteria reabilitasnya dengan cara menghubungkan nilai r tersebut dengan interpretasi korelasi menurut nilai r menurut Sugiyono (2014: 214) sebagai berikut :

Tabel 4.4

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa reabilitas instrument penelitian untuk variabel kompensasi berada pada kriteria korelasi sangat kuat dan dinyatakan reliabel karena, nilai r_s hitung lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,874 > 0,344$ Maka selanjutnya instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam rangka penelitian untuk pengujian hipotesis.

Penyelesaian rumus uji reabilitas variabel pengembangan karir sama dengan penyelesaian variabel kompensasi, yaitu dihitung dengan bantuan komputer dengan program SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science*). Dalam penelitian ini pengujian reabilitas dilakukan dengan 34 orang responden, untuk mengetahui hasil pengujian reabilitas variabel pengembangan karir, dapat dilihat dilampiran (*print out* uji reabilitas pengembangan karir). Berdasarkan penghitungan dengan bantuan komputer program SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science*) didapat hasil yaitu r_s hitung untuk pengembangan karir pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon adalah sebesar 0,830.

Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa reabilitas instrument penelitian untuk variabel pengembangan karir berada pada kriteria korelasi sangat kuat dan dinyatakan reliabel karena, nilai r_s hitung lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,830 > 0,344$. Maka selanjutnya instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam rangka penelitian untuk pengujian hipotesis.

Penyelesaian rumus uji reabilitas variabel kepuasan kerja sama dengan penyelesaian variabel kompensasi dan variabel pengembangan karir, yaitu dihitung dengan bantuan komputer dengan program SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science*). Dalam

penelitian ini pengujian reabilitas dilakukan dengan 34 orang responden, untuk mengetahui hasil pengujian reabilitas variabel kepuasan kerja, dapat dilihat dilampiran (print out uji reabilitas kepuasan kerja). Berdasarkan penghitungan dengan bantuan komputer program SPSS 22 (Statistical Package for Social Science) didapat hasil yaitu rs hitung untuk efektivitas kerja pegawai di kantor BPMPD Kabupaten Cirebon sebesar 0,866.

Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa reabilitas instrument penelitian untuk variabel kepuasan kerja berada pada kriteria korelasi sangat kuat dan dinyatakan reliabel karena, nilai rs hitung lebih besar dari rs tabel yaitu $0,866 > 0,344$. Maka selanjutnya instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam rangka penelitian untuk pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonearitas

Tabel Output Uji Multikolonearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.238	14.294		.926	.362		
Kompensasi	.283	.122	.340	2.317	.027	.971	1.030
Pengembangan Karir	.631	.213	.434	2.963	.006	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolonearitas adalah :

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolonearitas.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolonearitas.
3. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolonearitas.
4. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolonearitas.

Berdasarkan tabel output Coefficients^a pada Collinearity Statistics diketahui nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan karir (X2) adalah 0,971 atau lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1,030 atau lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan di atas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolonearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel
Output Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.807	7.166		.950	.349
	Kompensasi	.045	.061	.131	4.727	.473
	Pengembangan Karir	.024	.107	.040	2.221	.817

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser, dengan melihat tabel output *Coefficients^a* dengan variabel Abs_RES berperan sebagai variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan :

1. Bila nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (sig) pada variabel Kompensasi (X1) adalah 0,473. Sementara nilai signifikansi (sig) variabel Pengembangan Karir (X2) adalah 0,817. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi di atas.

Uji Normalitas

Tabel
Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	71.9706
	Std. Deviation	6.63547
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.119
	Positive	.095
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.726
a. Test distribution is Normal.		

Dasar pengambilan keputusan :

1. Bila nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka distribusi data memenuhi asumsi normalitas (terdistribusi normal)
2. Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data tidak memenuhi asumsi normalitas (tidak terdistribusi normal)

Berdasar tabel output Kolmogorov Smirnov di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0,726 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas (terdistribusi normal).

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier ganda untuk pemberian kompensasi dengan menggunakan program komputer *SPSS for windows relase 22* diperoleh seperti terangkum pada tabel seperti berikut :

Tabel
Persamaan Regresi variabel X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.445	6.472		4.015	.000
	Kompensasi	.228	.772	.281	3.873	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan KerjaZ

Tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{y} = a + bx_1 + \epsilon$ adalah $\hat{y} = 15.445 + 0,228x_1 + 0,772$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,228 setiap satuan x_1 , maka pengaruh X1 secara langsung dan tak langsung terhadap Y adalah 0,228 atau (22,8 %) dan dari faktor lainnya sebesar 0,772atau (72,2%).

Hasil perhitungan analisis regresi linier ganda untuk variabel pengembangan karir dengan menggunakan program komputer *SPSS for windows relase 22* diperoleh seperti terangkum pada tabel seperti berikut :

Tabel
Persamaan Regresi variabel X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.445	7.653		-.670	.507
	Pengembangan Karir	.433	.567	.537	4.223	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{y} = a + bx_2 + \epsilon$ adalah $\hat{y} = 15,445 + 0,433 x_2 + 0,567$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,433 setiap satuan x_2 , maka pengaruh X2 secara langsung dan tak langsung terhadap Y adalah 0,433 atau (43,3 %) dan dari faktor lainnya sebesar 0,567 atau (56,7%).

Hasil perhitungan analisis regresi linier ganda untuk variabel Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan menggunakan program komputer *SPSS for windows relase 22* diperoleh seperti terangkum pada tabel seperti berikut :

Tabel
Persamaan Regresi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.445	7.653		2.018	.052
	Kompensasi	.228	.772	.281	3.873	.030
	Pengembangan Karir	.433	.567	.537	4.223	.003

Tabel
Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG		PENGARUH TOTAL
		X1	X2	
X1	0,228		0,032	0,260
X2	0,433	0,032		0,465
TOTAL	0,661	0,032	0,032	0,725

Tabel diatas menunjukkan persamaan regresi $\hat{y} = a + bx_1 + bx_2 + \varepsilon$ adalah $\hat{y} = 15.445 + 0,228x_1 + 0,433x_2 + 0,725$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,228 setiap satuan x_1 , dan apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai y akan berubah sebesar 0,433 setiap satuan x_2 , maka pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara simultan (bersama-sama) terhadap Y adalah 0,725 atau (72,5%).

Koefisien Determinasi

Menentukan determinasi (keterpengaruhan) antara pengukuran variabel X₁ (Kompensasi) dan X₂ (Pengembangan Karir) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) dapat dihitung dengan koefisien determinasi. Adapun hasilnya adalah dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 dengan Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.872 ^a	.725	.388	3.13757	.725	6.324	2	31	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

Tabel di atas nilai koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,725 atau 72,5%. Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon sebesar 72,5% dan sisanya yaitu 27,5 % ditentukan oleh faktor lain.

Pembahasan

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai atas jasa atau hasil kerjanya di suatu organisasi. Dimana imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung. Istilah kompensasi juga sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial atau biasa disebut financial reward yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi akan diberikan dalam bentuk finansial atau uang karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah perusahaan.

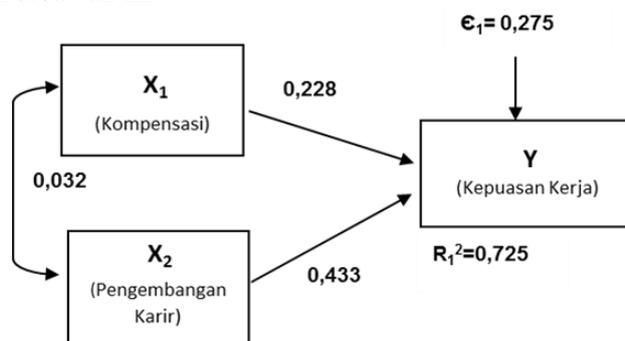
Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pemberian kompensasi merupakan cara yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Jika dilihat dari Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 47 tahun 2017 tentang tambahan penghasilan pegawai maka pemberian kompensasi ini memang benar adanya dibutuhkan oleh organisasi untuk mensejahterakan pegawainya. Dalam hal ini, gaji yang diperoleh oleh pegawai sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi termasuk Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon memberikan reward berupa kompensasi yang hanya diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, Pegawai Negeri Sipil menganggap pekerjaannya lebih dari sekedar uang dan kepuasan utamanya berasal dari pekerjaan, yang artinya pegawai tersebut telah cukup lama berkecimpung dalam dunia kerja. Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon menguasai dan menikmati bidang pekerjaannya sehingga mereka tersebut dapat dikatakan pegawai yang berpengalaman. Pegawai yang selalu membuat rencana dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya dapat tercapai. Dengan itu dalam melaksanakan Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon memiliki tujuan yang diharapkan dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi, jika dilihat dari pengalaman kerja yang baik tersebut. Oleh karena itu pengembangan karir diharapkan bisa membantu Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, terutama yang bersangkutan dengan kualitas kerja pegawainya sehingga pegawainya pun dapat merasakan bahwa dengan adanya pengembangan karir kinerja mereka terhadap organisasi bisa diterima.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dalam kepuasan kerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon mempunyai kepuasan kerja yang cukup baik. Dengan beban kerja yang menurut mereka masih bisa dikendalikan dan instruksi yang cukup jelas membuat pekerjaannya menjadi semakin cepat diselesaikan. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon mengarahkan kepada hasil yang cukup baik terutama dalam mencapai kepuasan kerjanya.

Setelah diketahui bagaimana tingkat pelaksanaan Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, dimana pelaksanaannya dalam pemberian kompensasi dan pengembangan karir ini berjalan dengan baik dan bila dilihat dari perhitungan SPSS sudah bias dikatakan terlaksana sebagaimana mestinya. Kemudian variabel Kepuasan Kerja Pegawai juga akan mencapai tingkatan yang bagus apabila dalam kedua variable tadi saling mengimbangi. Dengan demikian Kompensasi dan Pengembangan Karir terlihat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer program Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 22, dan didapatkan nilai hitung kedua variabel seperti dibawah ini :



Untuk mengetahui tingkatan korelasinya, dapat dikonfirmasi berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat dipastikan bahwa tingkat pengaruh pemberian kompensasi sebesar 0,288 dan pengembangan karir sebesar 0,433 dan korelasi antar X₁ Pemberian Kompensasi terhadap X₂ Pengembangan Karir sebesar 0,032 . Maka Kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Cirebon berpengaruh sangat baik artinya pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon dinyatakan berpengaruh terhadap meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka beberapa kesimpulan dapat dikemukakan yaitu: pengaruh Pemberian Kompensasi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon, Menunjukkan Bahwa Pemberian Kompensasi Besar Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; pengembangan Karir Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Cirebon, Menunjukkan Bahwa Pengembangan Karir Besar Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pagaruh Pemberian Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Besar Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekertarat DPRD Kota Cirebon Artinya Semua Variabel Berpengaruh Satu Sama Lain Yaitu Variabel X₁ Terhadap Y, X₂ Terhadap Y dan X₁,X₂ Terhadap Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. *Rajagrafindo Persada*.
Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
Soehartono, I. (2008). *Metode penelitian sosial*.
Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Bandung: *Alfabeta*, 15(2010).
Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
Kuswana, Dadang, 2011, *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: CV Pustaka Buana
Sudjana, Nana. 2002 *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*. Bandung Sinar Baru Algensido.
UU ASN No 5 Tahun 2014 tentang Pengembangan Karir
Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai
Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 47 Tahun 2017 tentang Tunjangan Daerah
ASN No.5 Tahun 2014 tentang Gaji
Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia
<https://www.maxmanroe.com/pengertian-kompensasi.html>
<https://www.temukanpengertian.com/2016/01/pengertian-perencanaan-karir.html>
<https://lokasiinformasi.blogspot.com/2017/03/pengembangan-karir-pengertian-teori-dan.html>
https://id.wikipedia.org/wiki/Dewan_Perwakilan_Rakyat_Daerah
<http://dprd.cirebonkota.go.id/>
<http://www.sarjanaku.com/2012/11/pengertian-pegawai-negeri-sipil.html>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)