

## ABSTRAK

Asita Purba, 2024: Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang

Dosen Pembimbing: Indra Firdiyansyah, S.E., M.Si  
Ezky Tiyasiningsih, S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan rotasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjungpinang. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai kantor tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan rotasi kerja, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi ditemukan sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, diikuti oleh pengembangan karir dan rotasi kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Sementara itu, pengembangan karir yang baik memberi peluang bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai, dan rotasi kerja yang dirancang dengan baik membantu dalam diversifikasi pengalaman kerja. Temuan ini memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam kebijakan sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pengembangan Karir, Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja

## **ABSTRACT**

*Asita Purba, 2024: The Influence of Compensation, Career Development and Job Rotation on Employee Job Satisfaction at the Tanjungpinang Class II Harbor Authority Office.*

*Supervisor: Indra Firdiyansyah, S.E., M.Si  
Ezky Tiyasiningsih, S.E., M.Si*

*This study aims to analyze the effect of compensation, career development, and job rotation on employee job satisfaction at the Tanjungpinang Class II Harbor Master and Port Authority Office. A quantitative approach was used by collecting data through questionnaires distributed to employees of the office. Data analysis was carried out using statistical techniques to test the hypothesis proposed. The results showed that the three independent variables, namely compensation, career development, and job rotation, did not have a significant influence on employee job satisfaction. Compensation was found to be the most dominant factor in influencing job satisfaction, followed by career development and job rotation. Fair and competitive compensation increases employee motivation and loyalty. Meanwhile, good career development provides opportunities for improving employees' skills and knowledge, and well-designed job rotation helps in diversifying work experience. The findings provide recommendations for management to consider these factors in human resource policies to improve employee job satisfaction and productivity.*

**Keywords:** *Compensation, Career Development, Job Rotation and Job Satisfaction*