Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan , Vol.1, No.2, Juni 2021, pp. 28 - 37
p-ISSN : 2827 - 8143 (print)
e-ISSN : 2827 - 7961 (online)
https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik

PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKPP SEMARANG

Anisah A. Rosada[1], Artha Febriana[2]
1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia, e-mail: anisah.aar27@gmail.com
2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia, e-mail: artha.febriana@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

Career development, motivation and job satisfaction are interrelated in influencing the performance of an employee. The purpose of this study was to determine the effect of career development, motivation and job satisfaction on employee performance at BKPP Semarang City. The sample in this study took the entire population of employees at BKPP Semarang City as many as 70 respondents. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale.

The results of this study indicate that career development has a significant effect on employee performance, motivation does not significantly affect employee performance and job satisfaction significantly affects employee performance. Simultaneously (together), the variables of Career Development, Motivation and Job Satisfaction have a contribution of 61.2% in influencing employee performance, while the remaining 38.8% is influenced by other variables outside of this study.
Keywords : Career Development, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang. Sampel pada penelitian ini mengambil keseluruhan populasi dari pegawai di BKPP Kota Semarang yaitu sebanyak 70 responden. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan (bersama-sama), variabel Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 61,2% dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Received Agustus 19, 2021*; Revised September 2,* 2021*; Accepted Oktober 25,* 2021

JURIMBIK p-ISSN: 2827 - 8143 e-ISSN : 2827 - 7961

1. Pendahuluan

Selalu meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, memberikan motivasi dan kompensasi, serta menjaga kestabilan lingkungan kerja yang kondusif (Guritno dan Waridin, 2005). Masalah mendasar dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah upaya yang dilakukan agar pegawai menjadi terlatih dan profesional sehingga karir dapat tumbuh dan memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah disepakati organisasi.

Berdasarkan survey pendahuluan diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai BKPP Kota Semarang. Dimana hasil penilaian kinerja berfluktuasi sehingga kinerja berada pada kategori cukup. Hal ini tentunya berbanding terbalik dengan harapan organisasi yang menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang baik.

Dalam upaya yang dilakukan untuk menciptakan kinerja pegawai BKPP Kota Semarang tampaknya cukup banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan tersebut. Kondisi dimana kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan organisasi merupakan kondisi yang tidak jarang terjadi dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengembangan karir dan motivasi pegawai BKPP Kota Semarang dimana kinerja pegawai tidak dapat tercapai dengan baik karena motivasi kerja yang rendah, program pengembangan karir yang tidak dilaksanakan secara maksimal.

Sedangkan pada hasil pra survei yang dilakukan oleh sebagian besar pegawai BKPP Kota Semarang sudah merasa puas dengan jabatan dan gaji saat ini. Tujuan penelitian ini antara lain: (1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Semarang; (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Semarang; (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Semarang.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Gibson (2008), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor pertama merupakan faktor yang melekat pada setiap individu. Contoh faktor-faktor ini termasuk keterampilan, demografi, dan latar belakang.

Faktor kedua, yaitu faktor psikologis meliputi: perasaan, kepribadian, dan pikiran seseorang. Faktor ketiga adalah faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, jabatan atau wewenang, konflik, karir, dan kompensasi. Menurut Sari (2016), ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja, yaitu:

a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
c. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.
d. Karyawan bekerja dengan hasil yang memuaskan.
e. Karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaannya.

2.2 Pengembangan karir

Pengembangan Karir adalah peningkatan status atau kedudukan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Pengembangan karir menurut Yulita (2017) merupakan upaya formal dan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan

p-ISSN: 2827 - 8143 e-ISSN : 2827 - 7961

pegawai. Senada dengan pendapat Yulita, pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2001) yaitu peningkatan dan peningkatan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Megata (2014) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Sari (2016), ada beberapa indikator pengembangan karir, yaitu:

a. Pengembangan karir diberikan sesuai dengan kinerja pegawai.
b. Lama bekerja menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir.
c. Atasan memberikan promosi.
d. Karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan.

2.3 Motivasi

Kata motivasi diserap dari bahasa latin “move” yang berarti “mendorong atau memaksa”. Motivasi termasuk dalam karakteristik psikologis manusia yang menjadi penggerak seseorang untuk meningkatkan kontribusi dan komitmen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. nilai dan sikap dalam mencapai suatu tujuan. Senada dengan pendapat Rivai, Handoko (2002) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai subyek bagi manajer yang cukup penting karena pekerjaan manajer selalu berhubungan dengan orang lain. pengaruh terhadap pekerjaannya dalam organisasi Menurut Novitasari (2018), ada beberapa indikator motivasi, yaitu:

a. Dorongan untuk mencapai tujuan.
b. Semangat kerja.
c. Inisiatif
d. Tanggung jawab.
e. Hubungan manusia.

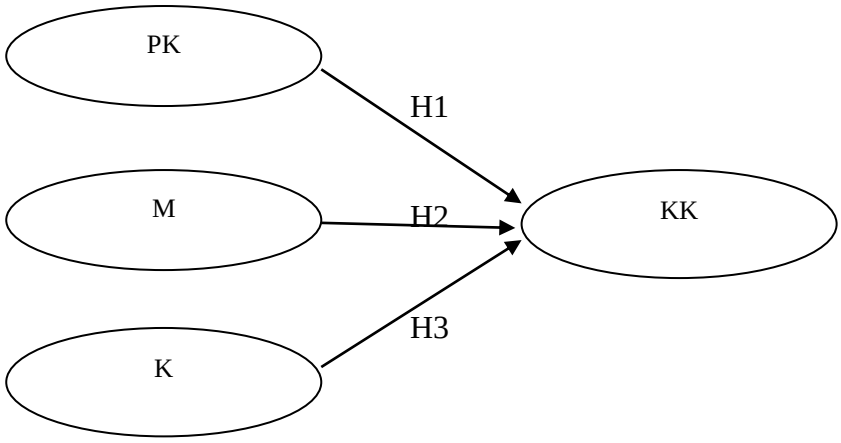
2.4 Kepuasan kerja

Kenyamanan dan loyalitas seorang pegawai meningkat jika pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan harapan sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Robbins (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang ditunjukkan oleh sebagian besar pria di tempat kerja. Senada dengan pendapat Robbins, Luthan (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dari menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan aspek-aspek yang dinilai untuk setiap pekerjaan. sikap seseorang karyawan dapat menunjukkan pengalaman praktek dan harapan untuk masa yang akan datang. Sikap positif terhadap suatu pekerjaan terlihat ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Menurut Luthan (2005), ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
b. Kepuasan dengan gaji.
c. Kepuasan dengan promosi.
d. Kepuasan dengan sikap atasan.
e. Rekan kerja.

Berikut adalah kerangka kerja penelitian ini:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Variabel dan Indikator

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Pegawai (Y) serta variabel independen (bebas) yaitu Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3). Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

3.1.1 Pengembangan Karir (X1) merupakan suatu perencanaan karir untuk pegawai pada instansi/ perusahaan agar dapat mengembangkan karirnya secara maksimal (Dubrin,2015). Indikator (Sari, 2016):

a. Pengembangan karir diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan
b. Lamanya bekerja menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir
c. Atasan memberikan promosi
d. Pegawai berkesempatan mendapatkan pelatihan

3.1.2 Motivasi (X2) merupakan tekad (pembangkit, arah, perilaku) dalam diri seseorang untuk berupaya dalam pencapaian suatu tujuan (Novitasari, 2017). Indikator:

a. Dorongan mencapai tujuan
b. Semangat kerja
c. Inisiatif
d. Tanggung jawab
e. Hubungan karyawan

3.1.3 Kepuasan Kerja (X3) merupakan keadaan positif secara emosional dari penilaian terhadap pekerjaannya (Setiawan dan Ghozali 2006). Indikator:

a. Kepuasan pada Pekerjaan

p-ISSN: 2827 - 8143 e-ISSN : 2827 - 7961

b. Kepuasan pada gaji
c. Kepuasan pada promosi
d. Kepuasan atas sikap atasan
e. Kepuasan atas sikap rekan kerja

3.1.4 Kinerja Karyawan (Y) merupakan keseluruhan ukuran kuantitas dan kualitas atas kontribusi atau hasil kerja karyawan baik secara individu maupun kelompok (Riyadi, 2011). Indikator (Sari, 2016):

a. Pegawai dapat menyelsaikan pekerjaannya dengan baik
b. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dnegan cepat
c. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
d. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjannya dengan hasil memuaskan
e. Pegawai dapat bertanggung jawab atas semua pekerjaannya

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh Pegawai Negeri Sipil BKPP Kota Semarang sebanyak 78 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sampel diambil dari seluruh anggota populasi karena ukuran populasi yang kecil.

3.3 Analisa Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer, yaitu dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data yang dilakukan adalah pengujian instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji kebaikan of fit (uji R2 dan koefisien determinasi) dan Terakhir, uji hipotesis (uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai yang bekerja di kantor BKPP Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 78 responden, namun dalam pengolahan data terdapat 8 responden yang masuk sebagai outlier, sehingga data yang diolah hanya sebanyak 70 data.

Berdasarkan karakteristik responden diperoleh bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 36 orang (51,43%), sedangkan laki-laki sebanyak 34 orang (48,57%). Selanjutnya berdasarkan usia, sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 26 orang (37,14%), sedangkan paling sedikit 21-30 tahun dan >50 tahun masing-masing sebanyak 12 orang (17,14%) . Terakhir menurut jenjang pendidikan, sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 40 orang (57,14%) sedangkan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang (8,57%).

Berdasarkan hasil analisa deskripsi responden, dapat diketahui pada variabel pengembangan karir bahwa indeks tertinggi variabel pengembangan karir adalah indikator pertama dengan nilai indeks 3,05, sedangkan indeks terendah adalah indikator keempat dengan nilai indeks 2,82. Rata-rata indeks pengembangan karir sebesar 2,92

yang artinya proses pengembangan karir yang dilaksanakan di BKPP Kota Semarang saat ini sudah cukup baik. Pada variabel motivasi indeks tertinggi adalah indikator pertama dan ketiga dengan nilai indeks 3,02, sedangkan indeks terendah adalah indikator kelima dengan nilai indeks 2,91. Rata-rata indeks motivasi sebesar 2,98 yang artinya motivasi diri pegawai BKPP Kota Semarang saat ini sudah cukup baik. Pada variabel kepuasan kerja indeks tertinggi adalah indikator kelima dengan nilai indeks 3,03, sedangkan indeks terendah adalah indikator ketiga dengan nilai indeks 2,95. Rata-rata indeks motivasi sebesar 2,99 yang masuk dalam kategori cukup baik, artinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai BKPP Kota Semarang saat ini sudah cukup baik. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan indeks tertinggi adalah indikator pertama dengan nilai indeks 3,03, sedangkan indeks terendah adalah indikator kelima dengan nilai indeks 2,88. Rata-rata indeks motivasi sebesar 2,97 yang artinya kinerja para pegawai BKPP Kota Semarang saat ini sudah cukup baik.

4.1.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	R Hitung	Keterangan
1.	Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,594	Valid
		X1.2	0,554	Valid
		X1.3	0,325	Valid
		X1.4	0,445	Valid
2.	Motivasi (X2)	X2.1	0,691	Valid
		X2.2	0,518	Valid
		X2.3	0,327	Valid
		X2.4	0,375	Valid
		X2.5	0,439	Valid
3.	Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,381	Valid
		X3.2	0,329	Valid
		X3.3	0,508	Valid
		X3.4	0,411	Valid
		X3.5	0,570	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,541	Valid
		Y1.2	0,533	Valid
		Y1.3	0,346	Valid
		Y1.4	0,259	Valid
		Y1.5	0,619	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan uji validitas, diperoleh semua nilai R Hitung > R Tabel (df = N-2 = 70-2 = 68, R Tabel = 0,235), sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliability

No.	Variable	Cronbach's Alpha	Description
1.	Pengembangan Karir (X1)	0,729	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,771	Reliabel

p-ISSN: 2827 - 8143 e-ISSN : 2827 - 7961

3.	Kepuasan Kerja (X3)	0,729	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah.

Berdasarkan uji reliabilitas, diperoleh semua nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.1.3 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters [a b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24974954
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.054
	Negative	-.089
Kolmogrov-Smirnoc Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.3, dari uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,637 > 0,05, sehingga data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal.

4.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficient [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.141	2.732		-.052	.959
	Total_X1	-.118	.081	-.153	-1.293	.201
	Total_X2	-.014	.068	-.025	-.213	.832
	Total_X3	.157	.077	.242	2.041	.055

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, nilai Sig semua variabel > 0,05, sehingga dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.1.5 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

	Unstandardized	Standardized	Collinearity

Model		Coefficients		Coefficients	t	Sig.	Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.340	4.340		3.995	.000		
	Total_X1	.257	.145	.246	2.385	.030	.995	1.005
	Total_X2	-.034	.108	-.037	-.313	.755	.983	1.018
	Total_X3	.265	.122	.259	2.176	.033	.987	1.013

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diperoleh semua nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.340	4.340		3.995	.000
	Total_X1	.257	.145	.246	2.385	.030
	Total_X2	-.034	.108	-.037	-.313	.755
	Total_X3	.265	.122	.259	2.176	.033

a. Dependent Variable: Total _Y

Persamaan regresi di atas berarti:

1. Koefisien pengembangan karir = 0,246, bertanda positif berarti mempunyai pengaruh searah yang artinya setiap peningkatan karir atau peningkatan nilai satu satuan skor variabel pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,246 per satu satuan skor.
2. Koefisien motivasi = -0,037 bertanda negatif artinya berpengaruh signifikan tidak searah yang artinya setiap motivasi diperbaiki atau dinaikkan nilainya sebesar satu satuan skor variabel motivasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,037 per satu satuan skor.
3. Koefisien kepuasan kerja = 0,259, bertanda positif berarti mempunyai pengaruh searah yang artinya setiap kepuasan kerja ditingkatkan atau ditingkatkan nilai satu satuan skor variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,259 per satu satuan skor.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah hasil dari Koefisien Determinasi (R^2) penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.791[a]	.626	.612	1.27784

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,612 (61,2%) yang berarti Pengembangan Karir, Motivasi dan variabel Kepuasan Kerja memiliki

p-ISSN: 2827 - 8143 e-ISSN : 2827 - 7961

kontribusi sebesar 61,2% dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. .

4.1.8 Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis penelitian ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.340	4.340		3.995	.000
	Total_X1	.257	.145	.246	2.385	.030
	Total_X2	-.034	.108	-.037	-.313	.755
	Total_X3	.265	.122	.259	2.176	.033

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai Sig Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,030 < 0,05, sehingga menerima Ha dan menolak H0 yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai Sig Motivasi (X2) sebesar 0,755 > 0,05 sehingga menerima H0 dan menolak Ha yang berarti Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai Sig Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,033 < 0,05 sehingga menerima Ha dan menolak H0 yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Career Development Sig(X1) sebesar 0,030 < 0,05 sehingga menerima Ha dan menolak H0 (H1 diterima) yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simanjuntak (2018) dan Rahayu (2014) dimana diperoleh hasil adanya pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig Motivasi (X2) adalah 0,755 > 0,05 sehingga menerima H0 dan menolak Ha (H2 ditolak) yang berarti motivasi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anriza Jualianry et al (2017) dimana diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,033 < 0,05 sehingga menerima Ha dan menolak H0 (H3 diterima) yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Simanjuntak (2018), Rosmaini (2019), dan Susanto (2019) dimana dari penelitian yang

dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,030 < 0,05.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig Motivasi (X2) sebesar 0,755 > 0,05.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig Kepuasan Kerja (X3) yaitu 0,033 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Arianto, Nugroho. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. 2013. Jurnal Economia, 9(2). Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia.

[2] Ghozali, I. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. 2017. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(1).

[3] Guritno, B., & Waridin. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. 2005. JRBL. 1(1).

[4] Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. 2018. Jurnal EMBA, 6(1).

[5] Masrukhin & Waridin. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2006. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, VII (2).

[6] Megita, Candra. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. 2014. Vol.4, No.1. (http://ejournal.undiksa.ac.id).

[7] Negara, N.M.C.M.A., L.E. Tripalupi., & K.R. Suwena. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) kabupaten jembrana. 2014. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. 4(1).

[8] Riyadi, S. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. 2011. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 13(1).

[9] Rosmaini., & Tanjung, H. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2019. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1).

[10] Sukmawati, Ferina. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. 2008. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 2(3).

[11] Susanto, N. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. 2019. Agora, 7(1).

[12] Yulita, H. Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. 2017. Jurnal. Jakarta.