

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN MAJENE**

***THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT
AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE SOCIAL OFFICE OF
MAJENE DISTRICT***



**MASRAH
C0116328**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN/PENGESAHAN
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS SOSIAL KABUPATEN MAJENE**



**MASRAH
C0116328**

**Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat**

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr.H.Muh.Nadir,SE.,M.Pd
NIP/NIDN.196106266198903101

Pembimbing II

NurOamariah S.S.Pd.,M.Pd
NIP/NIDN.0014129101

Menyetujui Ketua Program Studi Manajemen

Erwin, SE.,MM
NIP/NIDN. 198909032019031013

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh

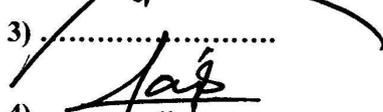
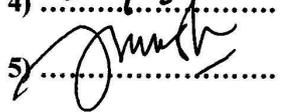
MASRAH

C0116328

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

Pada tanggal 15 Mei 2023 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. H. Muh. Nadir, S.E., M.Pd	Ketua	1) 
2. Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd	Sekretaris	2) 
3. Dr. H. Mujirin M Yamin, S.E., M.S	Anggota	3) 
4. Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si	Anggota	4) 
5. Dr. Hamsyah, S.E., M. Si	Anggota	5) 

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. H. Muh. Nadir, S.E., M.Pd
NIP.196106266198903101

Pembimbing II



Nur Qamariah S, S. Pd., M.Pd
NIDN.0014129101

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB
NIP. 196703251994032001

ABSTRAK

MASRAH, Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene dibimbing oleh Muh. Nadir dan Nur Qamariah S

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene berjumlah 41 pegawai. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini mengambil keseluruhan populasi. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 41. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa, pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

MASRAH, The influence of Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance at the Majene Regency Social Service Office supervised by Muh. Nadir and Nur Qamariah S

This study aims to determine and analyze the influence of career development and job satisfaction on employee performance at the Social Service Office of Majene Regency. This research approach is a quantitative approach, this type of research is descriptive research. The location of the research was carried out at the Majene Regency Social Service Office. The population in this study were all employees of the Social Service Office of Majene Regency totaling 41 employees. To get a sample that could represent the population, in determining the sample this study took the entire population. The number of respondents obtained was 41. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that career development and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting pada diri setiap manusia sebagai sumber daya yang berpotensi dan perlu dikembangkan dengan berbagai cara sehingga dapat memberikan pengetahuan dan dapat berkontribusi guna memaksimalkan suatu organisasi dan pengembangan diri bagi setiap orang. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendaya gunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau instansi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendaya gunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi.

Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majene merupakan suatu Instansi Pemerintah Daerah di Kabupaten Majene dalam aktivitas bekerjanya selalu

menekankan kepada seluruh sumber daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Dalam melaksanakan semua tugasnya, dibutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja pegawai pada setiap organisasi merupakan bagian yang sangat penting dan tidak terkecuali di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene tugas dari kantor ini adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah dibidang sosial.

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan

standar dan kriteria yang ditetapkan oleh instansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting bagi sebuah organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila di dukung dengan adanya pengembangan karir dan kepuasan kerja. Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dari diri pegawai yang menyatakan senang atau tidak senang dengan mana pegawai memandang pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi guna menciptakan semangat kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2011) mengatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pengembangan berarti sebagai suatu usaha atau kegiatan perubahan yang dilaksanakan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penganggaran,

penyusunan program, kordinasi pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Istilah karir banyak dipergunakan untuk menunjukkan suatu jenjang jabatan atau pangkat seseorang dalam suatu bidang pekerjaan dan ada beberapa kata yang selalu dirangkaikan dengan kata karir seperti perencanaan karir, jenjang karir jabatan karir dan sebagainya.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan suatu kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai untuk mampu memotivasi diri sendiri maupun pegawai lain untuk meningkatkan kinerjanya dalam suatu organisasi dan untuk membantu dalam pencapaian organisasi. Menurut Handoko (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang atau pegawai untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan instansi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai

pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah.

Kinerja pegawai pada setiap organisasi merupakan bagian yang sangat penting dan tidak terkecuali di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene fungsi dari kantor ini adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial. Berdasarkan tugas dan fungsi dari Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene adalah lembaga yang akan melaksanakan setiap pekerjaan dan kegiatan yang mengarah kepada masyarakat. Maka dari itu sumber daya manusia bagi pegawai bisa memegang peran penting dalam proses pelayanan kegiatan sosial. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Majene menunjukkan bahwa kinerjanya masih kurang, berdasarkan pengamatan yang dilakukan sebelumnya, dalam pelaksanaannya belum optimal karena sebagian pegawai kurang mengenali rekan kerjanya dan kurang mengetahui kemampuan apa atau potensi apa yang dimiliki, dan kurangnya kepedulian atasan langsung sehingga kurang memberikan umpan balik kepada para pegawai, sehingga pegawai tidak mengetahui potensi apa yang perlu diatasi dalam bekerja, para pegawai masih merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya di kantor karena lingkungan kerjanya yang sempit sehingga pegawai merasa pengap dan kurang nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya dalam bekerja kurang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh peneliti pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja yang belum maksimal, maka

alasan tersebut mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.:**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene?
3. Apakah pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang dikemukakan, dari hasil penelitian ini nantinya, diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penulis yang sejenisnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri apabila kedepannya setelah lulus kuliah dapat terjun langsung pada perusahaan atau instansi dan jika memiliki permasalahan seperti ini dapat teratasi berdasarkan pengalaman dan pengetahuan teori yang telah dimiliki selama masa perkuliahan.
- b. Bagi kantor, hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi perusahaan atau instansi dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritik

2.1.1 Pengembangan Karir

2.1.2 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang atau pegawai untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Menurut Hady (2013) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Karir adalah keseluruhan jabatan, pekerjaan, posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan pegawai. Menurut Sondang Siagian (2015) pengembangan karir berarti seorang pegawai menginginkan terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai pensiun. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar dan pengetahuan yang lebih baik yang diharapkan oleh pegawai.

Pengembangan karir menurut Bahri (2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau oleh pimpinan, sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi seorang pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan instansi atau organisasi. Sedangkan menurut Rifai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang dicapai dalam rangka untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2011), adalah kegiatan ketenagakerjaan yang membantu pekerja dalam merencanakan karir dimasa depan mereka di instansisehingga baik organisasi maupun orang-orang yang terlibat dapat tumbuh secara maksimal.

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di instansi agar pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir merupakan proses pengetahuan diri, eksplorasi, dan pengambilan keputusan yang membentuk karir individu. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

2.1.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Kepedulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya, seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil kinerjanya maka pegawai dapat mengukur

kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi pegawai.

b. Eksposur

Manajer atau atasan yang memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar instansi. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada instansi tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya pegawai (*turn over*) biasanya instansi “membeli” loyalitas pegawai dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

e. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari dalam instansi. Pembimbing adalah seseorang di dalam instansi yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

f. Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.1.5 Bentuk pengembangan karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai”.

Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut (Nitisemito, 2016) yaitu:

a. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan memberikan bimbingan pada bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka dalam mencapai tujuan instansi.

b. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

c. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

d. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar dalam instansi.

2.1.6 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja.

Menurut Mangkunegara (2015) tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan instansi
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan instansi
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program instansi

7. Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Manfaat pengembangan karir adalah untuk pegawai dan organisasi. Untuk pegawai, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja pegawainya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Widodo (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai, dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
3. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.
4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.

5. Pengembangan karir bagaimana pun juga akan memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Umar (2011) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Sedangkan menurut Bangun (2012) kepuasan kerja merupakan seseorang dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidakmenyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Handoko dalam Sutrisno (2016:75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”. Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja dikemukakan oleh As’ad dalam Fajri Khoirun (2013:13) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerjaan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang dalam bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Menurut Lijan

Poltak Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya atas keadaan kerjanya, hasil kerjanya dan kerja itu sendiri Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja sama antar pegawai imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi instansi. Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan instansi. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk pegawai maupun untuk instansi, bagi pegawai diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2.2.3 Indikator-indikator kepuasan kerja

Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.2.4 Faktor-faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja seorang pegawai berbeda-beda karena setiap pegawai memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak. Karena berbeda-beda, dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2012:118), bahwa kepuasan kerja dapat dicerminkan dari hal-hal berikut:

a. *Turn over*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan *turn over* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya tingkat *turnover* nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidak hadiran (*absensi*) Kerja

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Seorang pegawai yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

c. Umur

Terdapat kecenderungan bahwa semakin lanjut usia pegawai, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi, hal tersebut antara lain karena bagi pegawai yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru ditempat lain. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, cita-cita, gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatif terjamin, adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

d. Tingkat Pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relative tinggi di dalam dan di luar organisasi atau instansi.

e. Ukuran Organisasi Instansi

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu instansi berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

2.3.1 Kinerja

2.3.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja pegawai termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Hal ini karena kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan instansi tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan instansi sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Wibowo (2011) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil

kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Disamping itu, kinerja tidak hanya segala sesuatu yang dikerjakan oleh pegawai, akan tetapi juga yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Dengan kata lain, kinerja adalah tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan dengan hasil akhir yang diberikan oleh pegawai. Sehingga didapat kesimpulan mengenai kinerja itu sendiri, apakah kinerjanya baik ataukah buruk dan apakah seorang pegawai dapat meningkatkan kemajuan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam periode tertentu.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suprihati (2014) dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawainya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi nasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan,

dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi pegawai, keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan, dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara informal dan formal.

2. Motivasi Kerja

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

3. Insentif

Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh instansi baik manajer maupun pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi instansi dalam hal peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif akan merangsang peningkatan prestasi kerja pegawai, hal ini berarti sangat mendukung pencapaian tujuan instansi akhirnya insentif akan membawa manfaat bagi kedua pihak yaitu baik itu pegawai maupun instansi.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri dalam dua kelompok yaitu kondisi-kondisi material dan kondisi-kondisi psikis, dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik di tempat bekerja

saja, tetapi juga mencakup aspek-aspek fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012) kinerja pegawai dapat diukur melalui:

- a. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b. Kualitas pekerjaan, setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitasnya yang harus disesuaikan dan diikuti oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik merupakan suatu aturan atau teknik yang dilakukan oleh setiap orang dan bisa diamati oleh orang lain sehingga teknik atau aturan yang telah digunakan itu biasa diketahui orang lain. Tinjauan empiris adalah penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh seseorang dimana fungsinya akan menjadi pendukung untuk orang-orang yang melakukan penelitian selanjutnya. Dimana penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja. Memperlihatkan hasil yang masih mempunyai hubungan yang serupa dengan variabel penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Judul	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan
1	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun	Mawarni, Iskandarsyah Madjid, dan Fachrurrazi Zamzami (2012)	1. Iklim Organisasi 2. Pengembangan Karir 3. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Bersama-sama variabel iklim organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.	Sama-sama menggunakan variable X pengembangan karir dan variable Y kinerja Pegawai
2	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar	Asis Rahman, Gunawan dan Hasmin (2017)	1. Motivasi 2. Kepuasan kerja 3. Pengembangan karir 4. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama menggunakan variabel X kepuasan kerja dan pengembangan karir dan variabel Y kinerja pegawai
3	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.	Novi Agustin, Normansyah, dan Rosnaida (2019)	1. Pengembangan karir 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Sama-sama menggunakan variabel X Pengembangan Karir, kepuasan kerja dan variabel Y Kinerja Pegawai

4	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019)	1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama menggunakan variabel X kepuasan kerja dan variabel Y Kinerja pegawai
5	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Komunikasi Informasi, Statistik Dan Persandiaan Kabupaten Majene	Insyiah Syamti (2020)	1. Motivasi 2. Pengembangan karir 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja pegawai	Sama-sama menggunakan variabel X pengembangan karir, kepuasan kerja dan variabel Y kinerja pegawai,	Sama-Sama Menggunakan Variabel X Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Dan Variabel Y Kinerja Pegawai

Sumber: Penelitian terdahulu, 2022

2.3 Pengaruh/Hubungan Antar Variabel

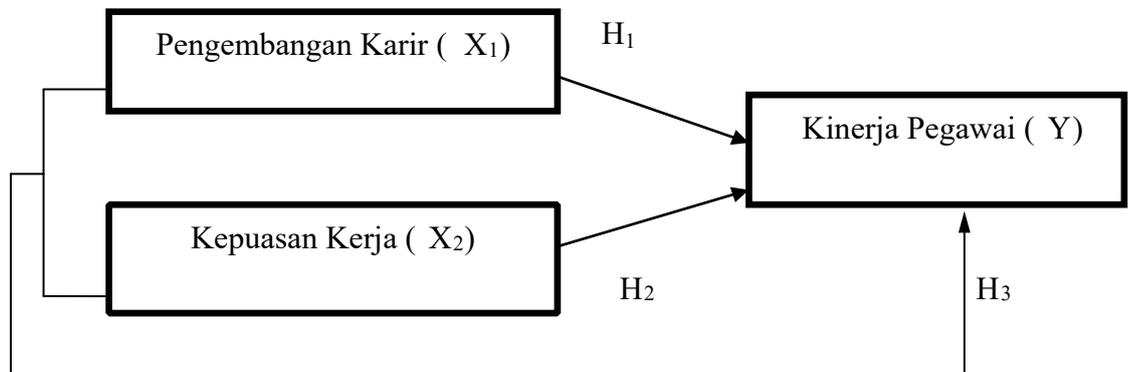
Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan pengembangan karir. Karena dalam upaya untuk mengembangkan karirnya, para pegawai harus selalu bekerja dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga mereka mampu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya para pegawai tersebut memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan instansi. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan suatu kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang

pegawai untuk mampu memotivasi diri sendiri maupun pegawai lain untuk meningkatkan kinerjanya dalam suatu organisasi dan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu instansi sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja pegawai akan tinggi, begitupun sebaliknya.

2.4 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari atas latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, maka kerangka penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan:

X₁ : Pengembangan Karir

X₂ : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

H₁, H₂ : Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap Y

H₃ : Interaksi variabel X secara bersama-sama terhadap Y

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecah masalah yang sementara, yang dimana masih bersifat menduga-duga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Dari uraian model penelitian, maka akan diketahui bahwa:

- H1 : Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
- H2 : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
- H3 : Ada pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene. Hal ini dikarenakan pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Majene merasa bahwa pengembangan karir yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Hal ini ditandai dengan adanya instansi menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap pegawai.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene. Hal ini dapat dilihat dari pegawai bekerja sesuai dengan pekerjaannya, dan memiliki rekan kerja yang ramah dan dengan kepuasan kerja yang baik dari instansi akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari semakin baik pengembangan karir dan disertai dengan kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Indikator-indikator pengembangan karir termasuk dalam kategori baik namun, masih harus ditingkatkan lagi karena belum mencapai nilai maksimal. Sehingga diharapkan pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene agar terus mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir pegawai demi peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik lagi, terutama pada indikator-indikator yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
2. Indikator-indikator kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik namun, masih harus ditingkatkan lagi karena belum mencapai nilai maksimal. Sehingga diharapkan pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene agar terus mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai demi peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik lagi, terutama pada indikator-indikator yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pihak pimpinan Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene dalam mengevaluasi pengembangan karir pegawai dan mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi yaitu, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Agar sesuai dengan yang diharapkan pegawai dan yang diharapkan instansi Kantor Dinas Sosial Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Muhammad, Dede Andi (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia . Jenius. Vol 4, No.12*
- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik Dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh
- Agustin Novi, Normansyah Dan Rosnaida (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. *Program studi Manajemen, Universitas Asahan*
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Bahri, D. (2016). *Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai*. Jurnal Ekonomi Global, Vol. 1 No. 1, 51-61.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hady.(2013). *Pengembangan Karir. Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasan, Ali. (2014). *Marketing dan kasus-kasus pilihan*. Jakarta:CAPS
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

- Husain, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Iqbal Kurnia, Dkk. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1a Padang Departemen Of Manajemen, Faculty Of Economis. *University Of Bung Hatta*.
- Mafra, Nisa Ulul (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Vo2, No 2 Edisi Agustus 2017*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung
- Mangkunegara (2015). *Dasar-Dasar Pengembangan Karir Dalam Sumber Daya Manusia*. Salemba Jakarta
- Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin, (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal: Ekonomi dan Bisnis, Vol 7.No.2*
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed)*. Bandung Alfabeta.
- Marlia, Novita. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Lampung: Bandar Lampung*.
- Mawadha, dkk.(2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi kasus di PT. Pelabuhan Indonesia II Persero Cabang Cirebon: *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 1, Nomor 1, Januari*
- Mawarni, Madjid Iskandarsyah dan Fachrurrazi Zamzami.(2012). “ Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Aceh ”. *Jurnal Ilmu Manajemen. November, No. 2 Hal. 18-33*
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ok. H, Husna Atiqah. (2010). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Medan, *Skripsi: Universitas Sumatra Utara*.

- Rahman Asis, Gunawan dan Hasmin (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Januari (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik* : PT Raja grafindo.
- Rivai, Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung.(2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- Santoso Sigit, (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pt. Wijaya Panca Sentosa Food.*Agora Vol. 3, No. 1, (2015)*.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima PT. Rifka Aditama, Bandung.*
- Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian.(2013). *Dasar Perkembangan Karir Dalam Perusahaan*. Salemba Jakarta.
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.

- SyamtiInsyiah, 2020. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Komunikasi Informasi, Statistik Dan Persandiaan Kabupaten Majene. *Stie Nobel Makassar*, 2020
- Umi Narimawati. (2010). Metodologi Penelitian : Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi. Jakarta:Genesis.
- Utomo Danu Budi, (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang). *Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang*.
- Valentina Rossa, (2020). Stres Kerja Dan Kompensasi Finansial Dengan Kepuasan Kerja Komunitas Driver Gojek (Ojek Online) Di Kota Jember: *Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, No 9*
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta*.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Glora Aksara Pratama*. Jakarta.
- Yudistira (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kominfo Kota Medan *Tesis; Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, No. 4*