



Artikel masuk:
31 April 2022
Artikel diperbaiki:
12 Juni 2022
Artikel diterima:
30 Juni 2022

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT
BENGKULU**

Aisah Dian Kuswari¹, Ripno²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu
Buana Yogyakarta

E-mail Korespondensi: ripno@mercubuna-yogya.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the variables of human resource development, career development, and job satisfaction on employee performance. The research approach uses quantitative methods. The research was conducted at the Bengkulu Samsat Office. The data source used is primary data. The sample used in this study consisted of 133 samples from Bengkulu Samsat Office employees. The technique of collecting data is the questionnaire method (questionnaire). Data analysis was performed using multiple linear regression technique. Based on multiple linear regression analysis, the regression equation is obtained, namely: $Y = 0.138 + 0.139X_1 + 0.499X_2 + 0.317X_3$. The results of the t test can be concluded that the development of human resources, career development, and job satisfaction partially have a significant effect on employee performance. The results of the F test show that human resource development, career development, and job satisfaction together have a significant effect on employee performance. The value of Adjusted R² is 0.534, which means that the Bengkulu Samsat Office employee performance is influenced by human resource development, career development, and job satisfaction by 53.4%.

Keywords: Performance, Job Satisfaction, Career Development, Human Resource Development.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Samsat Bengkulu. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 133 sampel dari pegawai Kantor Samsat Bengkulu. Teknik pengumpulan data dengan metode angket (kuesioner). Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresinya yaitu: $Y = 0,138 + 0,139X_1 + 0,499X_2 + 0,317X_3$. Hasil uji t maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai Adjusted R²

sebesar 0,534 yang artinya kinerja pegawai Kantor Samsat Bengkulu dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sebesar 53,4%.

Kata kunci : Kinerja, kepuasan kerja, Pengembangan Karir, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

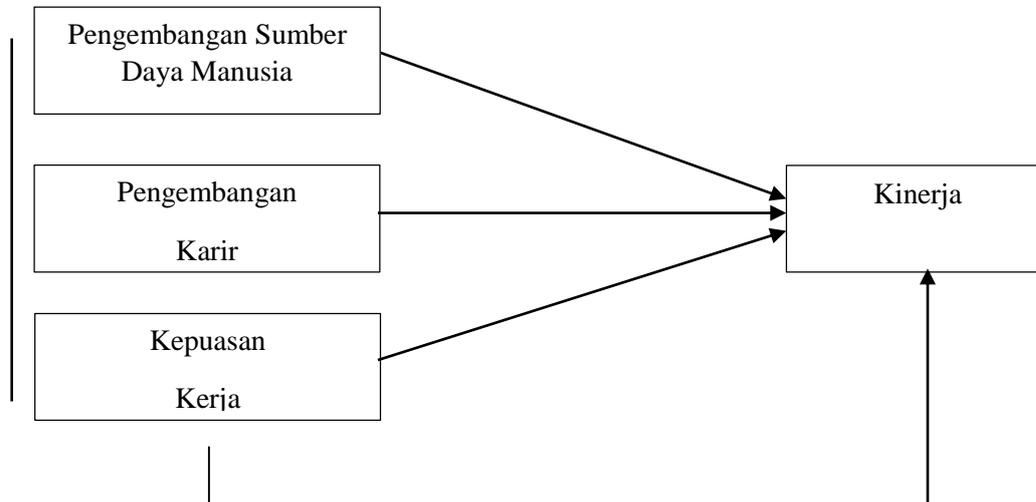
Salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dalam pelayanan publik ialah pelayanan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) di Bengkulu, yang bertugas memberikan pelayanan publik berupa barang dan jasa secara langsung kepada masyarakat dalam hal kelengkapan surat-surat kepemilikan kendaraan bermotor. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) adalah suatu sistem administrasi pemerintah yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) diibaratkan sebagai suatu cabang birokrasi yang berada ditengah-tengah pemerintah dan masyarakat. Pada posisinya dimasyarakat SAMSAT harus memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan, baik pelayanan barang maupun pelayanan jasa. Dalam kaitannya dengan pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) sendiri meliputi atas pajak kendaraan bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB) ditambah dengan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jasa Raharja (SWDKLJJ).

Beribicara tentang pelayanan berarti tidak terlepas dari yang namanya birokrasi, permasalahan tentang birokrasi adalah permasalahan klasik yang tetap menarik untuk diperbincangkan. Birokrasi dikritik dimana-mana, dianggap mempunyai banyak kelemahan, birokrasi dianggap berbelit-belit, akan tetapi birokrasi masih sangat dibutuhkan oleh masyarakat sampai sekarang. Hal ini dikarenakan birokrasi mempunyai peranan yang sangat besar dalam kehidupan masyarakat terutama dalam memberikan pelayanan.

Sehubungan dengan pelayanan yang terjadi di Kantor Samsat Bengkulu, peneliti melakukan observasi awal pada beberapa masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan di kantor ini dan peneliti simpulkan bahwa masih ada beberapa masyarakat yang merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang ada di Kantor Samsat tersebut. Masih banyak masyarakat yang mengeluh dengan lamanya proses pelayanan yang diberikan, kurangnya fasilitas ruang tunggu yang tidak sesuai dengan kapasitas pengguna jasa pelayanan, masih adanya perbedaan tingkat pelayanan dengan kata lain adanya "pandang bulu" terhadap masyarakat sebagai penerima pelayanan, masih kurangnya sumber daya manusia yang menyebabkan terhambatnya proses registrasi, dan masalah jaringan yang kerap kali muncul sering mengganggu kinerja pegawai.

Guna melengkapi hasil observasi ini, selanjutnya peneliti pada tanggal 23 November 2021 juga melakukan wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Noni Yuliesti MM selaku Kepala Samsat di Bengkulu yang dalam wawancara tersebut isinya mengatakan bahwa kurang maksimalnya kinerja beberapa pegawai dan sampai menerima komplain dari wajib pajak karena hasil kerjanya yang kurang memuaskan dan cenderung terlambat menyelesaikannya. Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang pegawai Samsat di Bengkulu yaitu pada tanggal 24 November 2021. Peneliti melakukan interview untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja, salah seorang karyawan "X" mengatakan kurangnya penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja baik. Hasil survei awal ini dapat menjadi indikator bahwa kepuasan kerja diindikasikan menjadi penyebab adanya kinerja yang kurang maksimal pada sebagai pegawai di Kantor Samsat Bengkulu. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Monalis *et al* (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Demikian halnya dengan Azhari *et al* (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja.

penelitian Balbed dan Desak (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Monalis *et al* (2020) yang menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan uraian ini maka dapat dihipotesiskan yaitu:

H1: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Balbed dan Desak (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramli dan Rizki (2018) yang menemukan bahwa pengembangan karir berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Sejalan dengan uraian ini maka dapat dihipotesiskan yaitu:

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana *et al.*, 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema *et al.*, 2021). Hal ini diperkuat dengan penelitian Monalis *et al* (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan uraian ini maka dapat dihipotesiskan yaitu:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Secara Bersamaan Terhadap Kinerja

Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Sejalan dengan uraian ini maka dapat dihipotesiskan yaitu:

H4: Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Arikunto (2017) penelitian dengan pendekatan kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sekaran (2017), penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi apakah terdapat hubungan tertentu antar variabel, yaitu seberapa besar pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk itu jenis penelitian yang diteliti terfokus pada kuantitatif kausal, dengan menggunakan analisis regresi dan hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu.

Lokasi Penelitian

Penelitian di laksanakan pada Kantor Samsat Bengkulu, yang beralamat di Jl Raden Fatah (Air Sebakul), Bengkulu, Propinsi Bengkulu, Indonesia.

Sumber data

Dalam penelitian ini data yang di gunakan adalah data yang bersifat kuantitatif dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel yang akan diteliti apakah memiliki hubungan, untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang akan di tetapkan populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pada pegawai di Kantor Samsat Bengkulu. Sumber data yang di gunakan adalah data primer yang didapatkan melalui teknik kuesoner dan observasi, pada objek penelitian ini. Secara keseluruhan respondenya ialah pegawai yang ada di Kantor Samsat Bengkulu.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Kantor Samsat Bengkulu yang berjumlah 145 orang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dan ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Sensus*. Menurut Sugiyono (2017), metode *sensus* yaitu pengambilan sampel penelitian yang digunakan secara keseluruhan. Oleh sebab itu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai di Kantor Samsat Bengkulu.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat diperlukan dalam penelitian. Hal ini disebabkan karena analisis data hanya dapat dilakukan setelah peneliti memperoleh data

penelitian, sehingga dapat memenuhi tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Penyebaran angket merupakan media yang digunakan untuk melakukan survey dan mengumpulkan informasi secara tertulis dan dijawab secara tertulis oleh responden. Dalam penelitian ini angket yang diberikan berupa pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam pengisian kuesioner dapat diukur menggunakan skala likert, Sugiyono (2017) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negatif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif dengan metode statistic deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Internal} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala penilaian sebagai berikut :

- Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja dalam kategori penilaian sangat rendah
- Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja dalam kategori penilaian rendah
- Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja dalam kategori penilaian sedang
- Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja dalam kategori penilaian tinggi
- Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja dalam kategori penilaian sangat tinggi

Pengembangan sumber daya manusia (X₁)

Variabel pengembangan sumber daya manusia diukur menggunakan 11 item pernyataan. Setelah ke-11 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, deskripsi variabel pengembangan sumber daya manusia disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Variabel Pengembangan sumber daya manusia	Rata-rata	Kriteria
1	Partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan	4,31	Tinggi
2	Pegawai menghadiri program pembelajaran saat pendidikan dan pelatihan dilaksanakan	4,08	Tinggi
3	Adanya pegawai lama yang diberi tugas oleh pimpinan untuk membimbing pegawai baru dalam menjalankan tugas sehari-hari (<i>mentoring</i>)	4,12	Tinggi
4	Adanya evaluasi setelah pelaksanaan diklat terhadap peserta diklat untuk mengetahui dampaknya terhadap kemajuan pegawai	4,02	Tinggi
5	Belajar dari media cetak (buku, koran, majalah, buletin), media elektronik (TV, radio, internet) maupun menulis artikel atau bahkan buku	4,14	Tinggi
6	Mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya	3,95	Tinggi
7	Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik	3,97	Tinggi
8	Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru	4,14	Tinggi
9	Diberikan berdasarkan kinerja pegawai	4,02	Tinggi
10	Memberikan bonus atau piagam penghargaan kepada para pegawai yang bekerja dengan baik	4,02	Tinggi
11	Memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang pekerjaannya kurang baik	3,99	Tinggi
Mean		4,07	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1 respon penilaian pada variabel pengembangan sumber daya manusia diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item “Partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan” dengan nilai sebesar 4,31. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya” dengan nilai sebesar 3,95. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel pengembangan sumber daya manusia adalah sebesar 4,07 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan tingginya pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan pada para pegawai yang bekerja di Kantor Samsat Bengkulu.

Pengembangan Karir (X₂)

Variabel pengembangan karir diukur menggunakan 11 item pernyataan. Setelah ke-11 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, deskripsi variabel pengembangan karir disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

No	Variabel Pengembangan karir	Rata-rata	Kriteria
1	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai	4,06	Sangat Tinggi

2	Meraih prestasi yang tinggi menjadi cara pegawai dalam mengembangkan karirnya	4,04	Tinggi
3	Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai	4,08	Tinggi
4	Organisasi menjadi pijakan saya dalam mencapai karir yang lebih baik lagi	4,08	Tinggi
5	Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir	3,98	Tinggi
6	Atasan membantu dalam pengembangan karir saya	4,02	Tinggi
7	Organisasi memiliki program mentoring formal untuk pekerjaan pegawai	4,08	Tinggi
8	Mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir	4,08	Tinggi
9	Dalam pengembangan karir mendapatkan dukungan dari pegawai	3,98	Tinggi
10	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai	4,04	Tinggi
11	Perusahaan menghargai potensi setiap pegawai yang ingin berkembang	3,91	Tinggi
Mean		4,03	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2 respon penilaian pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item “Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai, organisasi menjadi pijakan saya dalam mencapai karir yang lebih baik lagi, organisasi memiliki program mentoring formal untuk pekerjaan pegawai, dan mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir” dengan masing-masing item memiliki nilai sebesar 4,08. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Perusahaan menghargai potensi setiap pegawai yang ingin berkembang” dengan nilai sebesar 3,91. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel pengembangan karir adalah sebesar 4,03 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dinyatakan bahwa pengembangan yang dilakukan oleh Kantor Samsat Bengkulu sudah berjalan dengan baik.

Kepuasan Kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 17 item pernyataan. Setelah ke-17 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, deskripsi variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel Kepuasan Kerja	Rata-rata	Kriteria
1	Saya puas terhadap gaji yang saya terima setiap bulan karena mencukupi kebutuhan sehari-hari	4,09	Tinggi
2	Gaji yang cukup di atas UMR membuat saya puas.	3,94	Tinggi
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja pegawai.	3,78	Tinggi
4	Saya merasa puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam organisasi	3,82	Tinggi
5	Saya puas dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di organisasi	3,89	Tinggi
6	Saya puas dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai	3,68	Tinggi

7	Saya merasa puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	3,77	Tinggi
8	Saya puas bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	3,68	Tinggi
9	Saya puas bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	4,02	Tinggi
10	Saya puas bekerja dengan rekan kerja yang menghormati hak-hak individual.	3,92	Tinggi
11	Saya puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai bawahannya	3,69	Tinggi
12	Saya puas dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	3,80	Tinggi
13	Saya puas dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya	3,77	Tinggi
14	Saya merasa puas karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai	3,65	Tinggi
15	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	3,73	Tinggi
16	Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya puas	3,64	Tinggi
17	Saya lebih puas menikmati pekerjaan saya daripada waktu luang saya	3,85	Tinggi
Mean		3,81	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3 respon penilaian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya puas terhadap gaji yang saya terima setiap bulan karena mencukupi kebutuhan sehari-hari” yaitu sebesar 4,09. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya puas” dengan nilai sebesar 3,64. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,81 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya kepuasan para pegawai yang bekerja di Kantor Samsat Bengkulu.

Kinerja (Y)

Variabel kinerja diukur dengan 17 item pernyataan. Setelah ke 17 item ini dirata-rata dan diklasifikasikan, maka deskripsi variabel Kinerja disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja	Rata-rata	Kriteria
1	Mampu memenuhi dan menghasilkan jumlah standar kerja yang ditetapkan perusahaan	4,15	Tinggi
2	Mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan	3,95	Tinggi
3	Bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya	3,81	Tinggi
4	Dalam keadaan tertentu, pegawai bersedia bekerja lembur (melebihi jam kerja) untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal	3,98	Tinggi
5	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	3,84	Tinggi
6	Tidak adanya teguran dan komplain dari perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan	3,88	Tinggi

No	Variabel Kinerja	Rata-rata	Kriteria
7	Berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	3,80	Tinggi
8	Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	4,17	Tinggi
9	Datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai	3,96	Tinggi
10	Pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	3,83	Tinggi
11	Tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja perusahaan	3,97	Tinggi
12	Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya	3,85	Tinggi
13	Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	3,89	Tinggi
14	Bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan	3,83	Tinggi
15	Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim	3,83	Tinggi
16	Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun atasan.	4,01	Tinggi
17	Membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan	3,90	Tinggi
Mean		3,92	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan” dengan nilai sebesar 4,17. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja” dengan nilai sebesar 3,80. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kinerja adalah sebesar 3,92 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bekerja di Kantor Samsat Bengkulu.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian normalitas data

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,27868334
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,064

	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,771
Asymp. Sig. (2-tailed)		,592
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Berdasarkan hasil uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai p value sebesar 0,592 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Pengembangan sumber daya manusia (X1)	1,326	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan karir (X2)	1,374	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja (X3)	1,340	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai VIF dari ketiga variabel yakni pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi digunakan uji DW (Durbin Watson) dengan melihat koefisien korelasi DW test. Hasil perhitungan dengan *SPSS 21.0*, diperoleh nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,699.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson	Keterangan
1,699	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai DW-test berada diantara nilai 1,66 s.d 2,34, yaitu dengan nilai DW-test sebesar 1,699 artinya tidak ada masalah autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan sumber daya manusia (X1)	0,206	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan karir (X2)	0,987	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja (X3)	0,709	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa dari ketiga variabel yakni variabel pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja kesemuanya memiliki nilai p valuedi atas 0,05, maka dapat disimpulkan dalam model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,138
Pengembangan sumber daya manusia (X1)	0,139
Pengembangan karir (X2)	0,499
Kepuasan kerja (X3)	0,317

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Pada Tabel 9 di atas, hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,138 + 0,139X_1 + 0,499X_2 + 0,317X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,138 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai maka besarnya kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu akan sebesar 0,138.

2. Koefisien pengembangan sumber daya manusia

Pada variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,139, sehingga apabila pengembangan sumber daya manusia naik maka kinerja pegawai juga akan naik.

3. Koefisien pengembangan karir

Pada variabel pengembangan karir mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,499, sehingga apabila pengembangan karir naik maka kinerja pegawai juga akan naik.

4. Koefisien kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,317, sehingga apabila kepuasan kerja pegawai naik maka kinerja pegawai juga akan naik.

Pengujian hipotesis

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji t. Dengan membandingkan nilai signifikan t dengan signifikan 0,05. Hasil analisis uji t dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan sumber daya manusia (X1)	2,424	0,017	Signifikan
Pengembangan karir (X2)	6,696	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja (X3)	4,074	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 10, maka hasil dari uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengujian pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai
 Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,017. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,017 < 0,05$) artinya pada variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu terbukti.
2. Pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
 Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis kedua yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu terbukti.
3. Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
 Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) artinya pada variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu terbukti.

Uji F

Analisis ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas/*independen* secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat/*dependen*. Hipotesis ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis uji t dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
51,364	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian ini, maka hipotesis keempat yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu terbukti.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama antara pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,738	0,544	0,534

Sumber : Hasil Olah Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,534. Hal ini berarti variasi perubahan kinerja pegawai Kantor Samsat Bengkulu dipengaruhi oleh variasi dari pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi baiknya pelaksanaan pengembangan pada sumber daya pegawai akan meningkatkan kinerjanya dan juga kinerja organisasi. Pada variabel pengembangan sumber daya manusia diperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,31 yaitu partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian seorang pegawai yang berpartisipasi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan akan menjadikan pegawai memiliki sumberdaya yang baik sehingga akan mendorong kinerja organisasi makin membaik pula.

Dengan demikian dilakukannya pemberian pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan sangat memberikan pengaruh kinerja karyawan yang maksimal (Fahmi and Saputra, 2015). Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan system informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi (Hassan

etal., 2006). Hal ini diperkuat dengan penelitian Balbed dan Desak (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Monalis *et al* (2020) yang menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya tingginya kesempatan dalam mengembangkan karir yang diberikan oleh organisasi berdampak pada kinerja pegawai juga akan membaik. Pada pengembangan karir diperoleh nilai mean terbesar yaitu 4,08 yaitu tentang kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai, organisasi menjadi pijakan saya dalam mencapai karir yang lebih baik lagi, organisasi memiliki program mentoring formal untuk pekerjaan pegawai, dan mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir.

Adanya pengembangan karir yang mendapatkan dukungan dari organisasi juga mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa kinerja yang baik pula. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Balbed dan Desak (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramli dan Rizki (2018) yang menemukan bahwa pengembangan karir berdampak secara signifikan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya terbukti variabel kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga seorang pegawai yang makin puas atas pekerjaannya akan berdampak nyata pada baiknya kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,09 yaitu mengenai puas terhadap gaji yang diterima setiap bulan karena mencukupi kebutuhan sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa gaji yang tinggi dan sesuai dengan yang diinginkan pegawai menjadikan karyawan makin puas dalam pekerjaannya (Mawadati and Saputra, 2020).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana *et al.*, 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema *et al.*, 2021). Hal ini diperkuat dengan penelitian Monalis *et al* (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia, Pengembangan karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Bengkulu. Hal ini berarti pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu. Hal ini menjelaskan bahwa tingginya pengembangan sumber daya manusia akan menjadikan kinerjanya membaik. Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Hal ini sejalan dengan Monalis *et al* (2020) menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian adanya pengembangan karir bagi pegawai dalam bekerja membuat mereka semakin

baik kerjanya. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oduma (2014) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Parerung (2014) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Selanjutnya tingginya kepuasan kerja membuat pegawai juga makin giat bekerja dan pada akhirnya kinerja para pegawai juga makin meningkat. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Affandi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kerjanya rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 0,138 + 0,139X_1 + 0,499X_2 + 0,317X_3$
2. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu.
 - b. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu.
3. Berdasarkan hasil uji F maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Bengkulu.
4. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,534 yang artinya kinerja pegawai Kantor Samsat Bengkulu dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sebesar 46,6%.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia sebaiknya para pegawai mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya guna menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman sehingga pegawai kedepannya memiliki sumber daya manusia yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan pengembangan karir, pentingnya organisasi selalu menghargai segala potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ingin berkembang. Karena dengan berkembangnya potensi karyawan dapat menyebabkan kualitas sumber daya pegawai juga makin baik.

3. Berdasarkan kepuasan kerja, pentingnya perusahaan dapat membuat pekerjaan yang ada semakin menarik sehingga para pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan sejumlah pekerjaan yang ada menyenangkan untuk diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S., 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari *et al* (2021) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- Azhari Z., Erwin R., M Ikhsan, 2020, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, *Forum Ekonomi*, 23 (2) 2021, 187-193
- Balbed dan Desak (2020) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja
- fandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjut* Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. an. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. Karyawan melalui pemediasi motivasi kerja
- Fahmi, A.L. And Saputra, A.R.P. (2015) 'Peran Strategi Moderasi Motivasi Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Independen', *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3(1), Pp. 12–24. Available At: <https://doi.org/10.26486/jpsb.v3i1.457>.
- Mawadati, D. And Saputra, A.R.P. (2020) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan', *Forum Ekonomi*, 22(1), Pp. 18–26. Available At: <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6012>.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Monalis E., Wehelmina R., Tinneke M. T., Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Productivity*, Vol. 1 No. 3, 2020
- Monalis *et al* (2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja
- Oduma, C. & Susan. 2014. Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, a case of Kenyatta University. *International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship*.1(2): 1-16.
- Panjaitan (2017)Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai PT.Indojaya Agrinusa
- Parerung, A. 2014. Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal EMBA*. 2(4): 688-696.
- Pratiwi D. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada DPPKAD Boyolali). *Benefit Jurnal Manajemen Bisnis*. 3(4): 25-38
- Ramli dan Rizki (2018) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta

- Rumawas, W., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Samratulangi. (Unsrat Press) ISSN.www ijhssi. Org 4 (8) 2015
- Sekaran U., 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada