

Peningkatan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kearsipan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah

Endang Retna Triwati Widiastuti¹, Indarto², Djoko Santoso³

¹Magister Manajemen Universitas Semarang, Indonesia

²Magister Manajemen Universitas Semarang, Indonesia

³Magister Manajemen Universitas Semarang, Indonesia

DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/jisl>

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Disubmit 6 November 2021

Direvisi 16 November 2021

Disetujui 03 Desember 2021

Keywords:

Kepuasan Kerja; Kompetensi; Lingkungan kerja; Motivasi Kerja; Pengembangan Karir.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir, serta menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah dengan populasi berjumlah 168 pegawai dan sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan *path analysis*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Secara parsial kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of competence, work environment and work motivation on career development, and to analyze the effect of competency, work environment, work motivation, and career development on job satisfaction among employees at the Department of Archives and Library of Central Java Province. This research was conducted in the Department of Archives and Library of Central Java Province with a population of 168 employees and a sample of 63 respondents determined by purposive sampling technique. This study uses primary data obtained directly through a questionnaire distributed to respondents to obtain data related to research activities. This research uses quantitative analysis methods. Data analysis methods used in this study were instrument test, classic assumption test, and path analysis. Based on the results, it can be concluded that partially competence, work environment and work motivation have a positive and significant effect on career development. Partially competence, work environment, work motivation, and career development have a positive and significant effect on job satisfaction. Based on this, it can be concluded that to improve job satisfaction of employees of the Department of Archives and Library of Central Java Province can be done by improving competence, work environment, work motivation, and career development of employees.

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan tim kerja yang terarah agar memaksimalkan potensi pegawai dan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Terdapat faktor-faktor kepuasan kerja melalui pengembangan karir yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2017) menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja. Sudiarditha (2016) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta peningkatan kepuasan kerja. Namun, Dhermawan (2012) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Hal tersebut dinyatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Darmansyah (2018) jika lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, artinya jika lingkungan kerja meningkat maka pengembangan karir juga meningkat.

Faktor terakhir adalah motivasi, seseorang memiliki motivasi cenderung akan memberikan yang terbaik bagi setiap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena motivasi hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Selain itu, penelitian Ahyauddin (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 74 Tahun 2016 tanggal 15 Desember 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah merupakan gabungan dari dua substansi, yaitu kearsipan dan perpustakaan, sebagai lembaga yang memiliki fungsi, tugas, dan tanggung jawab di bidang pengelolaan arsip statis dan pembinaan kearsipan. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah sebagai lembaga pemerintah harus memiliki aparatur yang baik, dengan jumlah pegawai pada tahun 2018 sebanyak 168 orang.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan gejala di lapangan, yaitu adanya ketidakpuasan pegawai berdasarkan laporan daftar hadir dan absensi pegawai yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Daftar Hadir dan Absensi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Pegawai x jumlah hari kerja per bulan	Jumlah Pegawai Hadir per bulan	Tidak Disiplin				Total
				Alpha	Sakit	Terlambat	Pulang Cepat	
1	Januari	3696	3306	1	21	351	17	390
2	Februari	3192	2769	20	22	359	22	423

No.	Bulan	Jumlah Pegawai x jumlah hari kerja per bulan	Jumlah Pegawai Hadir per bulan	Tidak Disiplin				Total
				Alpha	Sakit	Terlambat	Pulang Cepat	
3	Maret	3528	3147	21	15	312	33	381
4	April	3360	2933	9	29	368	21	427
5	Mei	3360	2907	51	84	297	21	453
6	Juni	2520	2281	24	34	160	21	239
7	Juli	3969	3326	0	55	554	34	643
8	Agustus	3528	3013	21	9	460	23	513
9	September	3192	2758	19	11	375	29	434
10	Oktober	3864	3421	23	9	370	41	443
11	November	3528	2995	87	8	394	44	533
12	Desember	3192	2693	114	9	340	36	499

Sumber : Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat masih terdapat pegawai yang tidak disiplin. Hal ini dapat diindikasikan adanya ketidakpuasan pada pegawai yang tidak disiplin tersebut. Kepuasan kerja dapat berdampak pada kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan kerja pegawai baik maka kedisiplinan karyawan juga akan baik, sehingga ketika kedisiplinan pegawai menurun, dapat dikarenakan kepuasan kerja pegawai menurun.

Permasalahan tidak hanya terdapat pada kepuasan kerja pegawai, hal ini juga terdapat pada pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah dirasa kurang optimal. Peneliti menemukan bahwa pegawai kurang berminat untuk mengikuti diklat yang ditawarkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah melalui program Aplikasi Sistem Penjaringan Analisis Kebutuhan Diklat (Si Jari On AKD) secara online pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah, sebagaimana Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Data Pegawai yang Berminat Mengikuti Diklat Tahun 2018

No.	JENIS DIKLAT	JUMLAH
1	Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian	1
2	Diklat TOT Perpustakaan	1
3	Diklat Teknis Peningkatan Kompetensi Bagi Arsiparis	1
4	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	1
5	Akuntansi Pemerintah Dan Laporan Keuangan Pemda	1
6	Analisis Jabatan	1
7	Manajemen Kearsipan	1
8	Manajemen Kepegawaian	1
9	Pengelolaan Keuangan Daerah	1
10	Pengelolaan Perpustakaan	1
11	Perencanaan Dan Penganggaran	1
12	Diklat Kepemimpinan Tingkat II	1
JUMLAH		12

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah masih rendah dalam memotivasi diri untuk mengikuti Diklat guna mengembangkan potensinya, karena harapan dari Instansi dengan banyaknya pegawai yang mengikuti Diklat dapat menunjang kompetensi dan pengembangan karir pegawai, serta dapat memaksimalkan penyelesaian pekerjaan dengan adanya perubahan paradigma disruptif saat ini.

Tujuan penelitian ini antara lain: untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan dan potensi diri pegawai yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Penelitian ini juga didukung penelitian Deswarta (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian Rafiie (2018) menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari uraian di atas dapat dilakukan justifikasi, bahwa seorang pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya, mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan mudah karena pegawai tersebut sudah memiliki penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga efektivitas kerja dapat tercapai dengan baik dan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi seorang pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut :

H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha, dkk (2016) dan Sari (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif akan tercipta peningkatan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, Rafiie (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian di atas dapat dilakukan justifikasi, bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat pegawai lebih betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai otomatis akan menurun. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut :

H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang tinggi didapat dari perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Jika perusahaan memperlakukan karyawannya sebaik mungkin, maka karyawan akan memberikan timbal balik yang baik juga untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha, dkk (2016), Deswarta (2017) dan Virgana (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dari uraian di atas dapat dilakukan justifikasi, bahwa seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan memberikan yang terbaik bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut :

H3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, McClelland dalam Rivai (2010), mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakter mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2016), Fauzi (2019) dan Alie (2016) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Dari uraian di atas dapat dilakukan justifikasi, bahwa dalam memperhatikan pengembangan karir karyawan, faktor yang sangat penting untuk mendukung kenaikan jabatan yang diinginkan oleh karyawan yaitu kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut :

H4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir

Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Pengembangan karir ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Darmansyah (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Walikota Banda Aceh melalui etos kerja. Sehingga variabel etos kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir.

Dari uraian di atas dapat dilakukan justifikasi, bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sehingga kesempatan karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir akan lebih besar daripada karyawan yang berkinerja rendah disebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut:

H5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Munandar (2011) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Ahyauddin (2014), Yudasmaria (2017) dan Priyono (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap pengembangan karir.

Dari uraian di atas dapat dilakukan justifikasi, bahwa motivasi kerja yang tinggi seorang pegawai untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan pengembangan karirnya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut :

H6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Matalia (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang mengakibatkan semakin baik pengembangan karir yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut. Penelitian ini sejalan dengan Kurnia (2016) dan Evanda (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian di atas dapat dilakukan justifikasi, bahwa pengembangan karir adalah suatu kemungkinan-kemungkinan seorang pegawai sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan pegawai tersebut, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan pengembangan pribadinya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan berbunyi sebagai berikut :

H7. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE

Obyek penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti ialah pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 168 orang dengan sampel 63 orang yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui kuesioner dan secara tidak langsung (melalui data/laporan).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan *path analysis*. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi (*intervening*) di dalam penelitian ini digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji Korelasi Pearson *Product Moment* yang dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi atau r hitung terhadap nilai kritis pada tabel r, dengan keputusan uji sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid.

Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = n - 2$, dimana n merupakan banyaknya sampel penelitian yaitu 63, maka $df = 61$, sehingga nilai r tabel untuk $df = 61$ pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,248. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Nilai r hitung	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,575	Valid
	X1.2	0,713	Valid
	X1.3	0,517	Valid
	X1.4	0,667	Valid
	X1.5	0,566	Valid
	X1.6	0,597	Valid
	X1.7	0,740	Valid
	X1.8	0,575	Valid
	X1.9	0,699	Valid
	X1.10	0,657	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,474	Valid
	X2.2	0,397	Valid
	X2.3	0,254	Valid
	X2.4	0,359	Valid
	X2.5	0,428	Valid
	X2.6	0,451	Valid
	X2.7	0,524	Valid
	X2.8	0,825	Valid
	X2.9	0,628	Valid
	X2.10	0,323	Valid
	X2.11	0,825	Valid
	X2.12	0,628	Valid
	X2.13	0,323	Valid
	X2.14	0,809	Valid
	X2.15	0,514	Valid
	X2.16	0,517	Valid
	X2.17	0,779	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,711	Valid
	X3.2	0,707	Valid
	X3.3	0,421	Valid
	X3.4	0,258	Valid
	X3.5	0,255	Valid
	X3.6	0,271	Valid
	X3.7	0,721	Valid
	X3.8	0,720	Valid
	X3.9	0,715	Valid
	X3.10	0,731	Valid
Pengembangan Karir (Y1)	Y1.1	0,689	Valid
	Y1.2	0,524	Valid
	Y1.3	0,359	Valid
	Y1.4	0,580	Valid
	Y1.5	0,560	Valid
	Y1.6	0,519	Valid
	Y1.7	0,422	Valid
	Y1.8	0,465	Valid
	Y1.9	0,623	Valid
	Y1.10	0,580	Valid
	Y1.11	0,731	Valid
	Y1.12	0,643	Valid
	Y1.13	0,594	Valid
Kepuasan Kerja (Y2)	Y2.1	0,664	Valid
	Y2.2	0,430	Valid

Variabel	Butir	Nilai r hitung	Keterangan
	Y2.3	0,367	Valid
	Y2.4	0,624	Valid
	Y2.5	0,474	Valid
	Y2.6	0,303	Valid
	Y2.7	0,250	Valid
	Y2.8	0,254	Valid
	Y2.9	0,692	Valid
	Y2.10	0,573	Valid
	Y2.12	0,648	Valid
	Y2.12	0,651	Valid
	Y2.13	0,570	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi atau r hitung dari tiap butir pernyataan bernilai lebih besar dari r tabel (0,248) sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan keputusan uji yaitu tiap variabel dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas jika koefisien Cronbach Alpha dari variabel tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,830	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,848	Reliabel
Motivasi Kerja	0,773	Reliabel
Pengembangan Karir	0,819	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,760	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha dari tiap variabel dalam kuesioner bernilai lebih besar dari 0,6 maka pernyataan dari tiap variabel dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan keputusan uji yaitu jika Asymp Sig bernilai lebih dari 0,05 (Asymp Sig > 0,05) maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig	Keterangan
Kompetensi	0,161	Berdistribusi Normal
Lingkungan Kerja	0,324	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja	0,218	Berdistribusi Normal
Pengembangan Karir	0,103	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,171	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Asymp Sig dari tiap variabel dalam penelitian bernilai lebih besar dari 0,05 (Asymp Sig > 0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa data dari tiap variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Regresi	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Model 1	Kompetensi	0,445	2,246	Tidak terjadi multikolinearitas
	Lingkungan Kerja	0,201	4,983	Tidak terjadi multikolinearitas
	Motivasi Kerja	0,258	3,875	Tidak terjadi multikolinearitas
Model 2	Kompetensi	0,377	2,654	Tidak terjadi multikolinearitas
	Lingkungan Kerja	0,151	6,609	Tidak terjadi multikolinearitas
	Motivasi Kerja	0,240	4,162	Tidak terjadi multikolinearitas
	Pengembangan Karir	0,162	6,157	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tiap variabel bebas dari regresi model 1 dan model 2 memiliki nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada kedua model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual, jika nilai signifikansi dari seluruh variabel bebas bernilai

lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi	Variabel Bebas	Sig	Keterangan
Model 1	Kompetensi	0,358	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja	0,475	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja	0,891	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Model 2	Kompetensi	0,077	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja	0,310	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja	0,798	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Pengembangan Karir	0,081	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel bebas dalam regresi model 1 dan model 2 bernilai lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua model regresi.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Path analysis atau analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir yang selanjutnya disebut model 1. Kemudian untuk mengetahui kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya disebut model 2. Hasil analisis regresi model 1 dan 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	6,974	2,511		2,778	0,007		
	Kompetensi	0,284	0,087	0,258	3,275	0,002	0,445	2,246
	Lingkungan Kerja	0,351	0,080	0,514	4,387	0,000	0,201	4,983
	Motivasi Kerja	0,226	0,108	0,216	2,090	0,041	0,258	3,875

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 9

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,907	1,599		3,068	0,003		
Kompetensi	0,193	0,056	0,179	3,430	0,001	0,377	2,654
Lingkungan Kerja	0,114	0,055	0,170	2,066	0,043	0,151	6,609
Motivasi Kerja	0,483	0,067	0,471	7,214	0,000	0,240	4,162
Pengembangan Karir	0,226	0,078	0,230	2,898	0,005	0,162	6,157

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada model 1 dan model 2 dapat dimasukkan menjadi persamaan berikut:

Persamaan regresi model 1:

Pengembangan Karir = 0,258 Kompetensi + 0,514 Lingkungan Kerja + 0,216 Motivasi Kerja

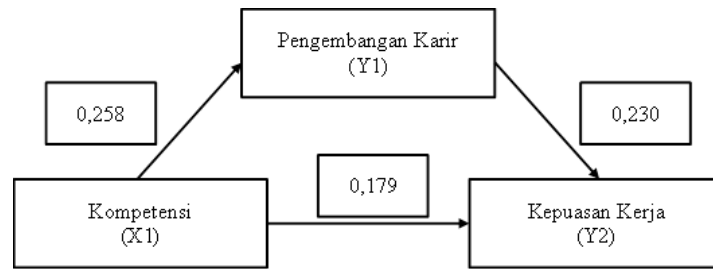
Persamaan regresi model 2:

Kepuasan Kerja = 0,179 Kompetensi + 0,170 Lingkungan Kerja + 0,471 Motivasi Kerja + 0,230 Pengembangan Karir

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi yang bernilai positif pada variabel bebas menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang searah, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas maka akan diikuti peningkatan pada variabel terikat.

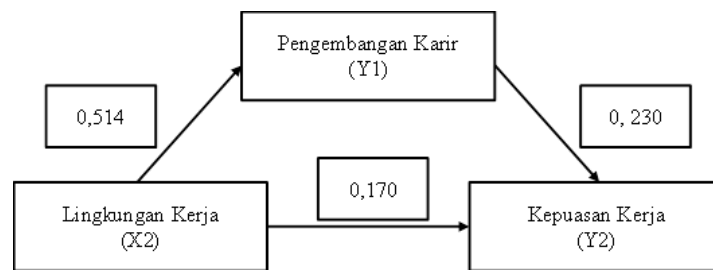
Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi. Hubungan tidak langsung terjadi jika terdapat variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Path analysis untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karir dapat menjadi variabel mediasi adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur 1

- Hubungan langsung = 0,179
- Hubungan tidak langsung = $0,258 \times 0,230 = 0,059$

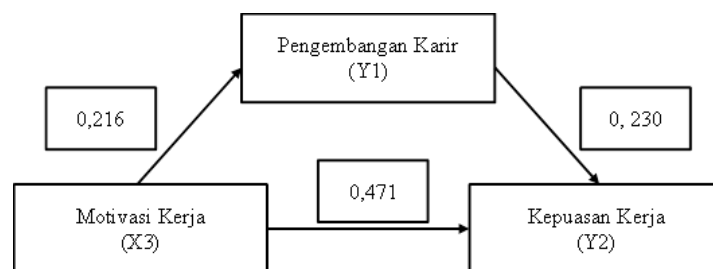
Hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir tidak dapat menjadi mediasi antara variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja.



Gambar 2. Diagram Analisis Jalur 2

- Hubungan langsung = 0,170
- Hubungan tidak langsung = $0,514 \times 0,230 = 0,118$

Hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir tidak dapat menjadi mediasi antara variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.



Gambar 3. Diagram Analisis Jalur 3

- Hubungan langsung = 0,471
- Hubungan tidak langsung = $0,216 \times 0,230 = 0,050$

Hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir tidak dapat menjadi mediasi antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Uji t (Uji Hipotesis)

Sebelum dilakukan pengujian dibuat terlebih dahulu hipotesis statistik untuk uji t sebagai berikut:

- H₀ : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- H_a : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Keputusan hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi bernilai lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) maka tidak dapat menolak H₀.
- Jika nilai signifikansi bernilai lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) maka H₀ ditolak.

Hasil uji t pada regresi model 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Hasil Uji t Model 1

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Signifikansi (Sig.)
Kompetensi	Pengembangan Karir	0,002
Lingkungan Kerja		0,000
Motivasi Kerja		0,041

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada regresi model 1, keputusan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir.
- Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir.
- Nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,041 (lebih kecil dari 0,05) maka H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir.

Hasil uji t pada regresi model 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 11

Hasil Uji t Model 2

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Signifikansi (Sig.)
Kompetensi	Kepuasan Kerja	0,001
Lingkungan Kerja		0,043
Motivasi Kerja		0,000
Pengembangan Karir		0,005

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada regresi model 2, keputusan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,043 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05) maka H₀ ditolak, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin meningkat kompetensi maka akan diikuti peningkatan pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) dan Deswarta (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka akan diikuti peningkatan pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin meningkat motivasi kerja maka akan diikuti peningkatan pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, yang berarti bahwa semakin meningkat kompetensi maka akan diikuti peningkatan pada pengembangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2016) dan Alie (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, yang berarti bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka akan diikuti peningkatan pada pengembangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmansyah (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, yang berarti bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka akan

diikuti peningkatan pada pengembangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahyauddin (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, yang berarti bahwa semakin meningkat pengembangan karir maka akan diikuti peningkatan pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2016) dan Evanda (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening

Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak dapat memediasi antara pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh hubungan langsung yang lebih besar dari hubungan tidak langsung. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diindikasikan bahwa kompetensi atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan pengembangan karir yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi atau sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dapat lebih memberikan kepuasan kerja dibandingkan dengan pengembangan karir pegawai tersebut, sehingga diperlukan adanya pelatihan untuk semakin meningkatkan kompetensi pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan pegawai tersebut. Pegawai dapat mengikuti pelatihan secara mandiri maupun mengikuti pelatihan yang telah difasilitasi atau disediakan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening

Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak dapat memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh hubungan langsung yang lebih besar dari hubungan tidak langsung. Berdasarkan hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai dalam kesehariannya berada di tempat kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut dibandingkan dengan pengembangan karir pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai lebih dapat memberikan kepuasan kerja dibandingkan dengan pengembangan karir yang dimiliki, sehingga diperlukan peningkatan pada lingkungan kerja pegawai seperti sarana atau peralatan kerja yang tersedia dengan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan memahami bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka diharapkan dapat menunjang terlaksananya tugas atau pekerjaan pegawai dengan efektif, sehingga dalam melaksanakan tugasnya pegawai dapat memberikan hasil kerja yang terbaik dan dengan hal tersebut kepuasan kerja pegawai juga dapat tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening

Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak dapat memediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh hubungan langsung yang lebih besar dari hubungan tidak langsung. Berdasarkan hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam kesehariannya melaksanakan tugas atau pekerjaan lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut dibandingkan dengan pengembangan karir pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai lebih dapat memberikan kepuasan kerja dibandingkan dengan pengembangan karir yang dimiliki, sehingga diperlukan

peningkatan pada motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai perlu dijaga dengan memahami bahwa setiap pegawai memiliki peran penting dalam mencapai tujuan instansi, sehingga dengan fokus pada tercapainya tujuan instansi, pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat memberikan hasil kerja yang terbaik dan dengan hal tersebut kepuasan kerja pegawai juga dapat tercapai.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi pegawai. Sedangkan kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pengembangan karir pegawai. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah dengan (1) meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan sehingga dengan memiliki kompetensi maka pegawai dapat memenuhi kualifikasi pengembangan karir yang ditetapkan. (2) menyesuaikan jumlah sarana atau alat pendukung pekerjaan sehingga pegawai dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, dengan memberikan hasil kerja yang maksimal diharapkan pengembangan karir pegawai juga akan meningkat. (3) menyesuaikan jabatan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai, instansi dapat melakukan evaluasi pencapaian hasil kerja dengan membandingkan hasil kerja terhadap target yang telah ditetapkan. (4) menjadikan prestasi kerja pegawai sebagai tolok ukur untuk pertimbangan dalam pengembangan karir. Instansi diharapkan dapat menyediakan fasilitas yang mendukung implementasi pengembangan karir dan memberikan informasi mengenai peluang jabatan secara terbuka dan transparan.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan selama penelitian dilaksanakan, yaitu : (1) Indikator prestasi kerja pada variabel pengembangan karir memiliki nilai indeks terendah (40,20) masuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor diluar prestasi kerja yang dianggap pegawai dapat meningkatkan karir, sehingga pengembangan karir tidak mampu memediasi variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat variabel lain yang dapat diteliti untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai selain kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyauddin. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN* Vol. VII No. 1.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Darmansyah, dkk. 2018. Etos Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2 No.1.
- Desi Saputra Rafie, Nasir Azis, Sofyan Idris. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. ISSN 2302-0199.
- Deswarta. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta* Vol. 3 No 1. ISSN 2502-1419.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2.
- Firman Fauzi dan Muhammad Hanafiah Siregar. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)* Vol. 2, No. 1.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Ketut R. Sudiarditha, et. al. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen/Volume XX*. No. 02.
- Iqbal Kurnia, et al. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas I A Padang. Department of Management, Faculty of Economics, University of Bung Hatta.
- Kartika Kencana Yudasmara. 2017. Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Di PT. KAI Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* Vol 5. No 1.
- Mahendra, I Wayan Eka. 2017. Project Based Learning Bermuatan Etnomatematika dalam Pembelajaran Matematika. *Jurnal Pendidikan Indonesia* (6) 1.
- Marzuki Alie. 2016. Kepemimpinan Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Vol. 7 No.01.
- Matalia. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6. No. 2.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Priyono dan Adi Rahayu. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karier Guru SMK Di Kabupaten Boyolali. *Quality* Vol. 4. No. 1. p-ISSN: 2355-0333, e-ISSN: 2502-8324.

Information Science and Library e-ISSN:2723-2778 vol.2 (2) (Desember 2021)

- Raditya Bagus Evanda. 2017. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 11. No. 1.
- Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1 No.4.
- Soraya, Intan dan Utomo, Idi Setyo. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Divisi Network Broadband PT. Telkom Indonesia Gatot Subroto dengan Menggunakan Metode Partial Least Square (PLS)*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Veithzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Virgana. 2014. Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 20, Nomor 2: 150-155
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yudi Supiyanto. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi, Prosiding Seminar Nasional.