

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA BIMA

Krisdayani<sup>1</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Email: [firmansyah90.stiebima@gmail.com](mailto:firmansyah90.stiebima@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. Instrumen penelitian kuesioner. Teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala *Likert*. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Selanjutnya untuk menentukan ukuran sampel menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling dimana populasi dijadikan sampel berdasarkan kriteria dengan jumlah sampel sebanyak 35 PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Katakunci:** Pengembangan Karir; Kepuasan Kerja; Dinas Sosial

### Abstrack

This study aims to determine the effect of career development on job satisfaction at the Bima City Social Service Office. Questionnaire research instrument. The scoring technique used in this research questionnaire is a Likert scale. The research population was all employees of the Bima City Social Service. Furthermore, to determine the sample size using a purposive sampling technique where the population is sampled based on criteria with a sample of 35 civil servants. The results showed that career development had a positive effect on employee job satisfaction.

**keyword :** Career development; Job satisfaction; social services

## PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan organisasi membuat pegawai menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaannya. Untuk itulah pengembangan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang, atau besar kecilnya ukuran organisasi tempatnya bekerja, namun diukur dari kemampuan seseorang untuk dapat mempekerjakan dirinya. Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang mempekerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan pegawai. Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu kepuasan kerja dan organisasi akan mendapatkan pegawai dengan kinerja yang tinggi.

Usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan mengadakan pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya, sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Menurut Handoko (2015), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang

dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Suwatno, dkk, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa terkait dengan pengembangan karir pegawai masih dirasakan sepenuhnya belum efektif sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. Penurunan pengembangan karir terjadi karena ada pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni namun tidak diimbangi dengan sikap kerja yang baik seperti kurang rasa tanggung jawab dengan tidak ada di tempat kerja pada saat jam kerja, ada beberapa pegawai yang terlambat datang, dan ketidakmampuan berkomunikasi sehingga pegawai mengalami penurunan pengembangan karir, dengan tidak melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Menurunnya kepuasan kerja pegawai yang disebabkan karena hubungan antar teman sekerja yang kurang harmonis, dan kondisi tempat kerja yang kurang memadai sehingga menyebabkan kepuasan kerja beberapa pegawai menurun dan mempengaruhi pengembangan karir. Jadi dalam melakukan pekerjaan beberapa pegawai kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tingkat partisipasi pegawai masih kurang terlihat dikarenakan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan mereka belum sepenuhnya terpenuhi sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Melihat masalah yang terjadi pada kantor Dinas Sosial Kota Bima dan pengaruh yang saling terkait antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai, dalam suatu kantor pemerintahan maka penulis tertarik mengambil judul, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Bima”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- e. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
- f. Mengurangi kekuasaan profesi dan manajeria

Jenis Pengembangan Karir Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Bersifat sementara Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
- b. Bersifat Tetap Seorang pegawai ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
- c. Bersifat kecil Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit

- dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang, dan tanggung jawab dan gaji.
- d. Bersifat Kering Seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, ekspresi wajah dan kuisisioner Minnosta. Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

- a. **Turnover** Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
- b. **Tingkat ketidakhadiran** (absensi) kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c. **Umur** Ada kecenderungan pegawai yang tua merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- d. **Tingkat pekerjaan** Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
- e. **Ukuran organisasi perusahaan** dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Rahman (2017) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh:

- a. Pekerjaan yang memberikan kesempatan
- b. Menggunakan keterampilan dan kemampuan
- c. Menawarkan beragam kebebasan
- d. System upah
- e. Fasilitas
- f. Kebijakan promosi yang adil
- g. Kenyamanan pribadi
- h. Faktor-faktor lingkungan

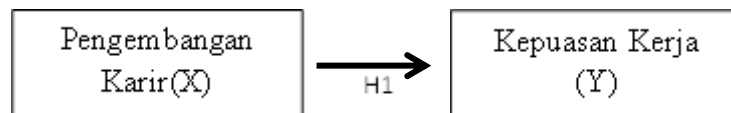
- i. Perilaku atasan
- j. Kebutuhan interaksi sosial

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan dalam konteks karir tidak hanya mencapai posisi tinggi dalam organisasi, namun kenaikan jabatan merupakan salah satu contoh apresiasi organisasi terhadap para pegawainya. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi khususnya untuk mendorong para pegawai memenuhi tujuan organisasi sehingga tercapai kepuasan kerja yang baik. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai (2004) bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam hal ini dimana kurangnya pengembangan karir pada dapat membuat para pegawai kurang puas. Dessler (2006) mengemukakan bahwa adanya pengembangan karir dan perencanaan, keuntungan yang jelas bagi karyawan yaitu kepuasan, kualitas kerja yang baik dan pengembangan diri. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka akan menciptakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian Lisdiani (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Penelitian tersebut diperkuat penelitian dari Siswadhi (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengembangan Hipotesis**

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian, atau hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah ,tujuan penelitian serta tinjauan pustaka di atas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **H1 : Hubungan Parsial antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja**

Ho ;  $\beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Ha ;  $\beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh pengembangan karir secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono,2018).

## **Operasional Variabel**

### **a. Pengembangan Karir (X)**

Kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

### **b. Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.

## **1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

### **a. Uji validitas**

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa  $\geq 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Azwar, 2016).

## **2. Analisis Regresi Linier sederhana**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya.

### **3. Uji Korelasi Sederhana (R)**

Korelasi sederhana adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 2 variabel (variabel dependent dan satu variabel independent).

### **4. Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentasi variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independent memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan menggunakan bantuan SPSS.

### **5. Uji Parsial (Uji t-statistik)**

Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individu (Parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima, yang artinya variabel independen yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu

kuesioner dari masing-masing variable tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai Validity	Standar Validitas	Ket
<b>Pengembangan Karir (X)</b>	1	0,656	0,300	Valid
	2	0,853	0,300	Valid
	3	0,579	0,300	Valid
	4	0,441	0,300	Valid
	5	0,397	0,300	Valid
	6	0,520	0,300	Valid
	7	0,443	0,300	Valid
	8	0,539	0,300	Valid
	9	0,443	0,300	Valid
	10	0,500	0,300	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	1	0,657	0,300	Valid
	2	0,464	0,300	Valid
	3	0,669	0,300	Valid
	4	0,605	0,300	Valid
	5	0,484	0,300	Valid
	6	0,709	0,300	Valid
	7	0,342	0,300	Valid
	8	0,536	0,300	Valid
	9	0,435	0,300	Valid
	10	0,501	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Spss v22 2021

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 2 variabel ini ada 20 pernyataan yang diisi oleh 35 orang responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $35-2=33$ , sehingga  $r$  tabel = 0,300. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel pada 20 kuisioner. Kuesioner semua dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih dari  $r$  table = 0,300.

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Alpha	Standar	Ket
<b>Pengembangan Karir</b>	10	0,700	0,600	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja</b>	10	0,713	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Spss v22 2021

Berdasarkan Tabel 2 uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas variabel Pengembangan karir (X) adalah sebesar = 0,700, variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar = 0,713, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600, yang berarti kedua variabel dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

## 2 Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.118	4.945		3.664	.001
	Pengembangan Karir	.533	.131	.578	4.069	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Spss v22 2021

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18.118 + 0,533X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 18.118

b = Koefisien regresi Pengembangan Karir, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka Pengembangan Karir akan mengalami kenaikan sebesar 0,533

X = Variabel Pengembangan Karir

### 3. Koefisien Koefisien Korelasi Sederhana

Hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,578 (57,8%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan (korelasi) antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4. Pemanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2018

Jadi kolerasi hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,578 (57,8%) dengan tingkat hubungan yang sedang.

### 4. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.578 <sup>a</sup>	.334	.314	3.26880
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir  
 Sumber: Data Primer Diolah Spss v22 2021

Tabel tersebut menjelaskan besarnya nilai pengaruh ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,334 dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan ( $R^2$ ). Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,334, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 33,4%, sedangkan sisanya yaitu 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

### 5 Uji t ( Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut:

- Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dan  $< t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- Rumus mencari t-table :

Besarnya nilai df atau derajat kebebasan adalah :

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 35 - 1 - 1 = 33$$

$$\text{Sehingga nilai } t_{tabel} = t(n-k-1; \alpha) = t(33, 0.05) = 2.034$$

**Tabel 6. Hasil Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.118	4.945		3.664	.001
Pengembangan Karir	.533	.131	.578	4.069	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber: Data Primer Diolah Spss v22 2021

Hasil statistik uji t untuk variabel harapan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,069 lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Bima. Dari penelitian ini dapat diketahui pada implikasinya ketika para pegawai Dinas Sosial Kota Bima memiliki karir yang terus meningkat ternyata hal tersebut membuat pegawai merasa puas atas pencapaian atau pekerjaan yang dilakukan. Namun jika dalam pengembangan karir yang makin menurun dan stagnan maka kepuasan kerja



juga akan menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Kunartinah (2012), Kurniawan (2015), Sinaga & Wahyanti (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada para pegawai

## KESIMPULAN

Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai thitung sebesar 4,069 lebih besar dari pada nilai ttabel sebesar 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Bima. Saran bagi Dinas Sosial Kota Bima agar terus lebih memperhatikan lagi pengembangan karir pegawainya serta dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawainya sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Bagi penelitian selanjutnya ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk mengembangkan penelitian dengan memperhatikan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. 2016. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Klaten: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rajatrakindo Persada.
- Kurniawan. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global*. Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra Agora Volume: 1-10.
- Lisdiani, V. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Hotel Grasia Semarang. Diponegoro*. Journal of Social and Political Science: 1-8.
- Mangkunegara, A.P, 2013. *Manajemen sumber daya perusahaan , Cetakan Kesebelas*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara. A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.19(2): 1-10.
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar. CV Sah Media
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sinaga, H.H.I & Wahyanti, C.T. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSRO) UID JATENG & DI YOGYAKARTA*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol. 8 No.2: 184-197
- Sinambela, L.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siswadhi, F. 2017.. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh*. Jurnal Benefita: 72-80.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Suwatno & Donni J.P. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.