

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT. DAS DISTRIBUTOR DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR PERIODE 2023

Muhammad Aspar^{*1}, Muhammad Hidayat², Asniwati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}muh.aspar011@gmail.com, ²hidayat2401@gmail.com, ³Asniwatrachmat1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (3) pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (4) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (6) pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (7) pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (5) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (6) terdapat pengaruh pengembangan karir melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar (7) terdapat pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of career development on the performance of marketing department employees at PT. DAS Distributor in Selayar Islands Regency (2) the effect of motivation on the performance of marketing department employees at PT. DAS Distributor in Selayar Islands Regency (3) the effect of career development on job satisfaction of marketing department employees at PT. DAS Distributor in Selayar Islands Regency (4) the effect of motivation on job satisfaction of marketing department employees at PT. DAS Distributor in Selayar Islands Regency (5) the effect of job satisfaction on the performance of marketing department employees at PT. DAS Distributor in Selayar Islands Regency (6) influence on job satisfaction through the performance of marketing department employees at PT. DAS Distributor in Selayar Islands Regency (7) influence on job satisfaction through the performance of marketing department employees at PT. DAS Distributor in Selayar Islands Regency.

The research results show that (1) there is an effect of career development on job satisfaction of employees of PT. DAS distributors in Selayar Islands Regency (2) there is a motivational influence on job satisfaction of employees of PT. DAS distributors in Selayar Islands Regency (3)

there is an influence of career development on the performance of employees of PT. DAS distributors in Selayar Islands Regency (4) there is a motivational influence on the performance of employees of PT. DAS distributors in Selayar Islands Regency (5) there is an effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. DAS distributors in Selayar Islands Regency (6) there is an influence of career development through job satisfaction on the performance of employees of PT. DAS distributors in Selayar Islands Regency (7) there is a motivational effect through job satisfaction on the performance of employees of PT. DAS distributor in Selayar Islands Regency.

Keywords: *Career Development, Motivation, Job satisfaction and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan haruslah di manfaatkan sebaik baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan di petik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Prabu (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak nmenyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang di hadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah induvidu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan juga harapan bagi dirinya sendiri dari tempat nya bekerja. Situasi ini sering dialami oleh para karyawan di sebuah organisasi bahkan berkaitan erat dengan persoalan- persoalan manusiawi yang ada pada setiap induvidu.

Rivai (2009:274) menyebutkan bahwa didalam pengembangan karir ada proses peningkatan kemampuan kerja induvidu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan muncul nya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkanseseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja yang maksimal. Dalam hal ini manusia mempunyai

kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Gomes (2003:192) di dalam teori X di nyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawan nya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi Robbins (2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu (a) upaya, (b) tujuan organisasi dan (c) kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku. Sebagai berikut : kebutuhan tidak terpuaskan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, pengurangan tegangan, dan kebutuhan terpuaskan.

Sama halnya fenomena pengembangan karir yang terjadi di PT. DAS Distributor ialah tidak adanya kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya terutama dalam hal syarat jenjang pendidikan. Karyawan yang mendapatkan tawaran promosi selanjutnya akan mengikuti program CLT (corporate leadership training). Ketika karyawan mengikuti program ini jika mengundurkan diri, maka perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yaitu perusahaan tidak akan mempercayakan karyawan yang mengundurkan diri tersebut untuk mendapatkan promosi kedepannya dan akan diblacklist oleh kantor pusat. Namun itu hanya sebatas teori saja pada prakteknya ada beberapa karyawan yang melakukannya akan tetapi tidak menerima sanksi tersebut justru ditahun berikutnya mereka kembali mendapatkan promosi.

Dalam hal mutasi PT DAS Distributor, rata-rata karyawan yang mengalami mutasi ditempatkan ke bagian SDM dan Umum. Padahal di bagian SDM dan Umum ini dibutuhkan karyawan yang kinerjanya baik yang memiliki mobilitas tinggi, gigih, dan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2001:221) motivasi mempengaruhi kepada semangat dan gairah karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja akan mendorong karyawan tersebut untuk bertanggung jawab terhadap semua perkerjanya. Oleh sebab itu PT DAS Distributor, mengharapakan kepada para

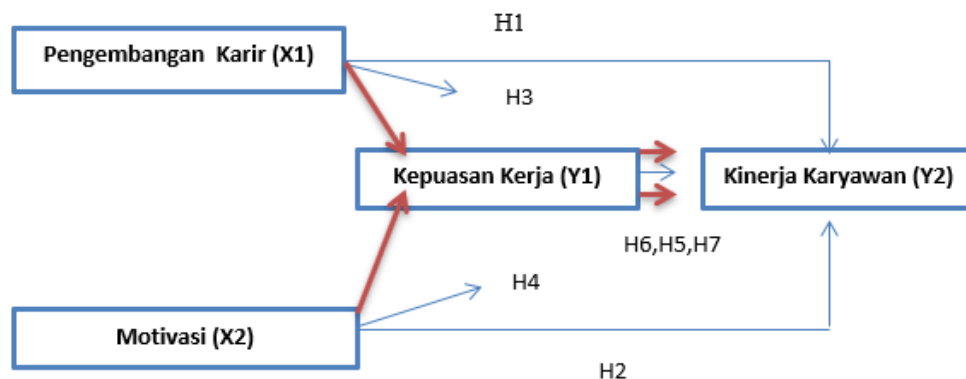
karyawannya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja sehingga mendorong karyawan dapat berkerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Angka keterlambatan karyawan pada PT DAS Distributor, tahun 2018 dan 2019 cukup tinggi. Dimana pada tahun 2018 terdapat 555 kasus keterlambatan bahkan pada tahun 2019 terdapat 1179 kasus keterlambatan yang artinya terdapat peningkatan kasus keterlambatan sebanyak 624 kali, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya masalah motivasi kerja karyawan.

Untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan di PT. DAS Distributor. Didalam pra survei yang dilakukan setiap responden diberikan kesempatan untuk memilih 1 dari 7 pilihan yang diberikan oleh peneliti mengenai faktor- faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan. Responden dalam pra survey hanya diberikan 1 pilihan karena peneliti memfokuskan pada tingkat ketidak puasan kerja dan faktor yang responden anggap paling berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja mereka. terlihat bahwa faktor yang paling dominan, yaitu sebesar 33% atau sebanyak 10 jawaban adalah faktor promosi jabatan. Sedangkan faktor beban kerja menempati di urutan kedua dengan jumlah 16% atau sebanyak 5 jawaban, didalam prasurevei yang dilakukan, peneliti mendapati bahwa dari jumlah 30 responden yang diberikan kesempatan menjawab hanya ada 6% atau sebanyak 2 jawaban yang memilih sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini menjadi perhatian dari peneliti bahwasanya terdapat ketidak puasan bekerja dari karyawan pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar,

2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar,
3. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar,
4. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar,
5. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.
7. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 51 Orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik jenuh/sensus karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 51 orang.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. DAS Distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar pada bulan Juni sampai Juli 2022.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Penggunaan dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis jalur, uji sobel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
	A1	0,629	0,275	Valid
	A2	0,573	0,275	Valid
	A3	0,739	0,275	Valid
	A4	0,618	0,275	Valid

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 (Pengembangan Karir)	A5	0,579	0,275	Valid
	A6	0,496	0,275	Valid
	A7	0,621	0,275	Valid
	A8	0,496	0,275	Valid
	A9	0,793	0,275	Valid
	A10	0,492	0,275	Valid
	A11	0,793	0,275	Valid
	A12	0,629	0,275	Valid
X2 (Motivasi)	B1	0,621	0,275	Valid
	B2	0,492	0,275	Valid
	B3	0,567	0,275	Valid
	B4	0,475	0,275	Valid
	B5	0,619	0,275	Valid
	B6	0,588	0,275	Valid
	B7	0,645	0,275	Valid
	B8	0,541	0,275	Valid
	B9	0,712	0,275	Valid
	B10	0,390	0,275	Valid
	B11	0,712	0,275	Valid
	B12	0,645	0,275	Valid
Y1 (Kepuasan Kerja)	C1	0,824	0,275	Valid
	C2	0,650	0,275	Valid
	C3	0,841	0,275	Valid
	C4	0,650	0,275	Valid
	C5	0,723	0,275	Valid
	C6	0,498	0,275	Valid
	C7	0,594	0,275	Valid
	C8	0,457	0,275	Valid
	C9	0,342	0,275	Valid
	C10	0,326	0,275	Valid
	C11	0,242	0,275	Valid
	C12	0,594	0,275	Valid
Y2 (Kinerja)	D1	0,580	0,275	Valid
	D2	0,503	0,275	Valid
	D3	0,751	0,275	Valid
	D4	0,503	0,275	Valid
	D5	0,412	0,275	Valid
	D6	0,730	0,275	Valid
	D7	0,436	0,275	Valid
	D8	0,733	0,275	Valid
	D9	0,437	0,275	Valid

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
	D10	0,721	0,275	Valid
	D11	0,521	0,275	Valid
	D12	0,580	0,275	Valid

Sumber : Data Primer 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

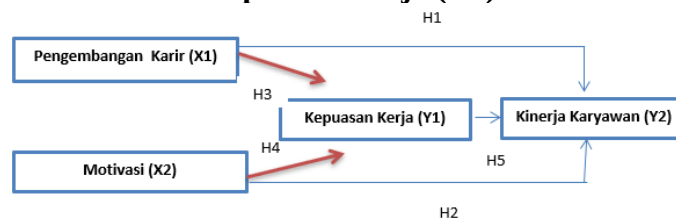
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ambang Batas Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,639	0,60	Reliabel
X2	0,641	0,60	Reliabel
Y1	0,748	0,60	Reliabel
Y2	0,757	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer 2023

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur Model Regresi I

Gambar 2. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)



Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Model regresi 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.518	2	54.759	46.025	.000 ^b
	Residual	57.109	48	1.190		
	Total	166.627	50			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y1)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIR (X1)

Sumber : Data Primer 2023

Hasil analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada tabel 3, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y1 : 109,518 + 54,759(X1) + 1,190 (X2) + e1$$

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 109,518 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir dianggap konstan, maka rata-rata kepuasan kerja (Y!) bernilai 109,518. Koefisien pengembangan karir (X1) sebesar 54,759 menyatakan jika pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 54,759 dan dari persamaan regresi tersebut juga dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 109,518 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja dianggap konstan, maka rata-rata kepuasan kerja (y1) bernilai 109,518. Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 1,190 menyatakan jika meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 1,190

Analisis Jalur Model Regresi II

Gambar 3. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2), Semangat Kerja (Y2) terhadap Kepuasan Kerja(Y1)



H6 dan H7

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Model Regresi 2

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Beta	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-3.145	1.443		-2.180	.034			
PENGEMBANGAN KARIR (X1)	.062	.076	.061	.821	.416		.432	2.314
MOTIVASI KERJA (X2)	.594	.106	.452	5.578	.000		.360	2.777
KEPUASAN KERJA (Y1)	.601	.100	.500	6.026	.000		.343	2.918

a. Dependent Variable: KINERJA (Y2)

Sumber : Data Primer 2023

Hasil analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada tabel 3, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y2 : 3,145 + 0,061 (X1) + 0,452 (X2) + 0,500 (Y2) + e 2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 3,145 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Y1) bernilai 3,145. Koefisien regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0,061 menyatakan jika pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,061. Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, nilai konstanta 3,145 menunjukkan bahwa jika variabel dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Y1) bernilai 27,642. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,452 menyatakan jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,452. Persamaan regresi tersebut dapat diketahui

bahwa, nilai konstanta 3,145 menunjukkan bahwa jika variabel kinerja dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Y1) bernilai 3,145. Koefisien regresi Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,500 menyatakan jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,500.

Hasil Uji T Model Regresi I

Tabel 5. Hasil Uji T Model Regresi I

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-3.145	1.443		-2.180	.034			
PENGEMBANGAN KARIR (X1)	.062	.076	.061	.821	.416		.432	2.314
MOTIVASI KERJA (X2)	.594	.106	.452	5.578	.000		.360	2.777
KEPUASAN KERJA (Y1)	.601	.100	.500	6.028	.000		.343	2.918

a. Dependent Variable: KINERJA (Y2)

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja (Y1). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel pengembangan (X1) adalah sebesar 0,05. Karena nilai Sig. = 0,416 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama tidak diterima. Artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja (Y1).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y1). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. = 0,00 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y1).

Uji t ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja (Y2) terhadap Kinerja (Y1). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Kinerja (Y1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. = 0,00 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja (Y2) terhadap Kinerja (Y1).

Hasil Uji t Model Regresi II

Gambar 6. Hasil Uji t Model Regresi II

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-1.594	2.078		.767	.447			
PENGEMBANGAN KARIR (X1)	.296	.101	.345	2.937	.005			
MOTIVASI KERJA (X2)	.579	.130	.523	4.463	.000			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y1)

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t pertama, dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel pengembangan karir (X1) adalah sebesar 0,005. Karena nilai $\text{Sig.} = 0,005 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya ada pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kepuasan (Y2). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig.} = 0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H5 atau hipotesis Kelima diterima. Artinya ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2).

Hasil Uji F Model Regresi I

Tabel 7. Hasil Uji F Model Regresi I
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.518	2	54.759	46.025	.000 ^b
	Residual	57.109	48	1.190		
	Total	166.627	50			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y1)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIR (X1)

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y1).

Tabel 8. Hasil uji F Model Regresi II
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.394	3	71.131	125.468	.000 ^b
	Residual	26.646	47	.567		
	Total	240.039	50			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y2)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (Y1), PENGEMBANGAN KARIR (X1), MOTIVASI KERJA (X2)

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2).

UJI SOBEL

Tabel 9. Hasil Uji Sobel Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.594	2.078		-.767	.447
PENGEMBANGAN KARIR (X1)	.296	.101	.348	2.937	.005
MOTIVASI KERJA (X2)	.579	.130	.528	4.465	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y1)

Sumber : Data Primer 2023

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.145	1.443		-2.180	.034		
PENGEMBANGAN KARIR (X1)	.062	.076	.061	.821	.416	.432	2.314
MOTIVASI KERJA (X2)	.594	.106	.452	5.578	.000	.360	2.777
KEPUASAN KERJA (Y1)	.601	.100	.500	6.028	.000	.343	2.918

a. Dependent Variable: KINERJA (Y2)

Sumber : Data Primer 2023

- 1) Hasil Uji Sobel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Diketahui :

a = 0.061

Sa = 0.076

b = 0.500

Sb = 0.100

Selanjutnya untuk menghitung t hitung pengaruh mediasi adalah :

Gambar 4. Hasil t Hitung Uji Sobel I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.296	Sobel test: 2.6341896	0.06753348	0.00843384
b 0.601	Aroian test: 2.60521551	0.06828456	0.00918165
sa 0.101	Goodman test: 2.66415241	0.06677396	0.00771826
sb 0.100	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer 2023

Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai t hitung sebesar $2,634 > t$ tabel 1,96 dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu H_0 diterima.

- 2) Hasil Uji Sobel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi

Diketahui :

$$a = 0.579$$

$$S_a = 0.130$$

$$b = 0.601$$

$$S_b = 0.100$$

Selanjutnya untuk menghitung t hitung pengaruh mediasi adalah :

Gambar 5. Hasil t Hitung Uji Sobel II

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.579	Sobel test: 3.5783521	0.0972456	0.00034577
b 0.601	Aroian test: 3.54680016	0.09811069	0.00038994
S _a 0.130	Goodman test: 3.61076135	0.09637275	0.0003053
S _b 0.100	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer 2023

Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai t hitung sebesar $3,578 > t$ tabel 1,96 dengan dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja . Oleh karena itu H7 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi I

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi I

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIR (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y1)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.643	1.09077

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIR (X1)

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.657. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 35,1% besarnya Kinerja Pegawai Toko DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi II**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Regresi II**

Variables Entered/Removed ^a					
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method		
1	KEPUASAN KERJA (Y1), PENGEMBANGAN KARIR (X1), MOTIVASI KERJA (X2) ^b	.	Enter		

a. Dependent Variable: KINERJA (Y2)
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.889	.882	.75295	1.419

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (Y1), PENGEMBANGAN KARIR (X1), MOTIVASI KERJA (X2)
b. Dependent Variable: KINERJA (Y2)

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.889. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 31,6% besarnya Kinerja Pegawai Toko DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN**Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel pengembangan karir sebesar 0,296 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi sebesar 0,579 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel pengembangan karir sebesar 0,62 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi sebesar 0,594 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,601 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,296 \times 0,601 = 0,177$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh yang sangat kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,177.

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu $0,579 \times 0,601 = 0,347$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh yang sangat sedikit jika dibandingkan dengan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,347.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Terdapat pengaruh pengembangan karir melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.
7. Terdapat pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. DAS distributor di Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.
- Isyanto, Puji. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 10(3) 15-24.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prabu, Anwar. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Gomes, Paustino, Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi*. Prend Hallindo. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Analisis korelasi regresi dan multivariate dengan SPSS*. Gava Media. Yogyakarta.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence Intervals For Indirect Effect in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*. 13, 290-321.
- Singarimbun, Masri., dan Sofian, Efendi. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3S Indonesia. Jakarta.
- Mondy, R. Waine. (2010). *Human Resourch Management Eleventh Edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen., and Coulter, Mary. (2012). *Manajemen*. Prentince Hall. New Jersey.