

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ASAHAN**

**Novi Agustin<sup>1</sup>**

**Normansyah<sup>2</sup>**

**Rosnaida<sup>3</sup>**

Konsentrasi MSDM, Program Studi  
Manajemen, Universitas Asahan Jl. A.

Yani, Asahan-Kisaran

E-mail : noviagustin919@gmail.com

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,629 + 0,287 X_1 + 0,311 X_2 + 0,237 X_3 + e$ . Pengujian hipotesis secara serempak ( uji F ) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( 22,178 > 2,89 ) dan sig ( 0,000 < 0,05 ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Pada uji parsial ( uji t ) didapat nilai  $t_{hitung}$  variabel pengembangan karier yaitu 3,190, variabel motivasi kerja yaitu 3,484, variabel kepuasan kerja yaitu 2,853 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,03 dan sig. t lebih kecil dari 0,05, maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Koefisien determinasi ( *Adjusted R Square* ) sebesar 0,638 yang berarti 63,8% variasi variabel terikat ( kinerja ) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 36,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.**

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan adalah untuk mendukung percepatan pembangunan berwawasan lingkungan di Kabupaten Asahan.

Pengembangan karier pada dasarnya dibutuhkan bagi organisasi pemerintahan dikarenakan pengembangan karier berorientasi pada tantangan di masa yang akan datang. Pengembangan karier pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan merupakan wujud kesetiaan pegawai

pada organisasi. Agar pengembangan karier berjalan dengan baik, maka harus diciptakan keselarasan antara perencanaan karier yang dilakukan oleh pegawai dengan manajemen karier yang diterapkan oleh organisasi. Pengembangan karier didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berkembang didalam upaya bekerja dengan baik dan suksepsi posisi yang ditemui selama kariernya. Memang sangat mutlak diperlukan adanya informasi – informasi atau penjelasan yang lengkap tentang perencanaan karier maupun manajemen karier bagi para pegawai. Informasi yang telah disampaikan dapat menjadi suatu peluang atau kesempatan bagi pegawai sehingga tercipta minat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Setelah berbagai informasi dan bimbingan diberikan, penetapan karier merupakan langkah awal untuk jenjang karier pegawai.

Salah satu aspek yang diperhatikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan adalah motivasi kerja para pegawai yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk organisasi tempatnya bekerja. Pimpinan sering melaksanakan upacara atau apel pagi untuk memberikan pengarahan sebelum dimulainya suatu aktivitas. Seorang pegawai dalam kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Apabila seorang pegawai termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Sebaliknya jika pegawai bersikap negatif terhadap situasi kerjanya, menunjukkan bahwa motivasinya dalam bekerja rendah sehingga kinerjanya juga menjadi rendah.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri pegawai yang didasarkan atas apa yang diterima pegawai dalam bekerja. Sesuatu yang diterima yaitu baik fisik maupun non fisik seperti balas jasa, sikap pimpinan, lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja. Perasaan puas dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja pegawai karena akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi yang meliputi ( 1 ) kemampuan, diantaranya : bakat, minat, faktor kepribadian. ( 2 ) usaha yang dicurahkan, diantaranya : motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. ( 3 ) dukungan organisasi, diantaranya : pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja serta manajemen dan rekan kerja. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan tercipta hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam

mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan ”.

## **2. Kajian Teori**

### **2.1 Pengembangan Karier**

Menurut Sondang P. Siagian ( 2015 ; 216 ) pengembangan karier berarti seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai pensiun. Menurut Mondy ( 2008 ; 243 ) menyatakan bahwa “ pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan ”.

### **2.2 Motivasi Kerja**

Menurut Kadarisman ( 2014 ; 278 ) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Viethzal Rivai ( 2014 ; 607 ) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.3. Kepuasan Kerja kemampuan, pengetahuan pegawai serta memperoleh

Menurut Lijan Poltak Sinambela ( 2017 ; 303 ) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri ( internal ) dan didukung oleh hal – hal yang diluar dirinya ( eksternal ) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Menurut Wibowo ( 2014 ; 132 ) “ kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya ”.

## 2.4 Kinerja

Menurut Syamsir Torang dalam Tri ( 2013 ) menyatakan bahwa kinerja ( *performance* ) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

## 3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih ( independen ) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif yaitu memperoleh data dalam bentuk data kualitatif yang diangkakan.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory* yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan yaitu sejumlah 37 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan yang berjumlah 37 pegawai.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan dan pihak yang berwenang dan menyebarkan daftar pernyataan atau kuesioner kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pernyataan atau kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis statistik regresi linier berganda.

Adapun model persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

## BAB III

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono ( 2007 ; 109 ) suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur.

Pendekatan yang digunakan dalam uji validitas (analisis butir) pada penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai *r* (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai *r* tabel sehingga dapat diketahui item angket mana yang gugur dan valid. Item butir angket dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , demikian sebaliknya, dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen Variabel	Corrected Item - Total Correlation	$r_{tabel}$	Ket
Pengembangan Karier ( $X_1$ )	PK1	0.570	0.361	Valid
	PK2	0.475	0.361	Valid
	PK3	0.536	0.361	Valid
	PK4	0.605	0.361	Valid
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	MK1	0.539	0.361	Valid
	MK2	0.473	0.361	Valid
	MK3	0.827	0.361	Valid
	MK4	0.704	0.361	Valid
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	KK1	0.753	0.361	Valid
	KK2	0.731	0.361	Valid
	KK3	0.471	0.361	Valid
	KK4	0.419	0.361	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.701	0.361	Valid
	Y2	0.774	0.361	Valid
	Y3	0.371	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2007 ; 110).

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

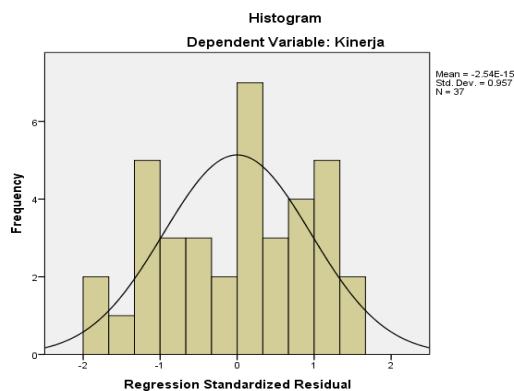
Variabel	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Ket
Pengembangan Karier	0,749	Reliabel
Motivasi Kerja	0,805	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,770	Reliabel
Kinerja	0,774	Reliabel

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* antara 0,70 – 0,90 yakni reliabilitas tinggi maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

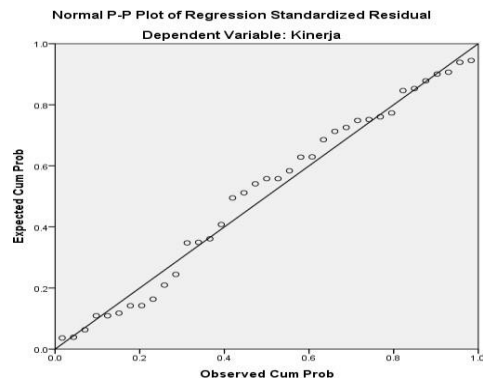
#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik histogram, P-P plot dan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov / Goodness of Fit Test*.



**Gambar 4.1 Grafik Normalitas Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa distribusi data dengan bentuk lonceng tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.



**Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa data terdistribusi dengan normal karena butiran-butiran menyebar mengikuti garis diagonal.

**Tabel 4.3**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.14998298
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.090
	Absolute Negative	.090
	Positive	-.089
Kolmogorov-Smirnov	Z	.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923

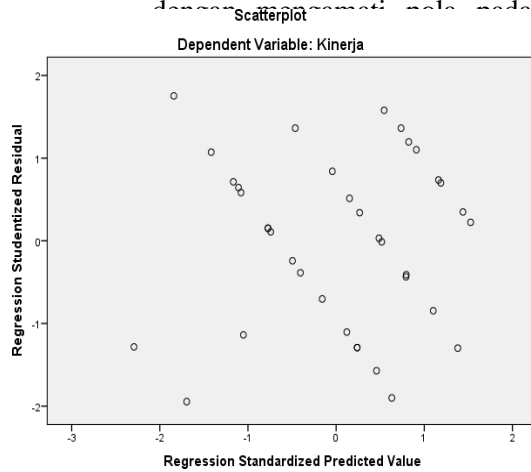
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,923 atau probabilitas diatas 0,05 ( 0,923 > 0,05 ), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat terlihat dengan mengamati pola pada



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3. di atas, dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak ( random ) diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 4.4 Hasil Uji Glejser

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.292	.233		1.253	.219
	Pengembangan Karier	-.024	.048	-.090	-.490	.627
	Motivasi Kerja	-.001	.048	-.026	-.127	.901
	Kepuasan Kerja	.001	.047	.002	.230	.818

Dependent Variable: RES

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas sehingga model ini layak dipakai.

### 4.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel – variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien – koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar error tidak terhingga.

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Pengembangan Karier	.876 1.142
	Motivasi Kerja	.738 1.355
	Kepuasan Kerja	.758 1.320

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.5 yang terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu : pengembangan karier (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 ( VIF < 10 ), sedangkan nilai Tolerance > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### 3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Mode 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	.629	.437	
	Pengembangan Karier	.287	.090	.342
	Motivasi Kerja	.311	.089	.407
	Kepuasan Kerja	.237	.083	.329

a. Dependent Variable: Kinerja

Informasi yang ditampilkan pada Tabel 4.6 adalah persamaan regresi linear berganda antara variabel independen ( X ) terhadap variabel dependen ( Y ) yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini :

$$Y = 0,629 + 0,287X_1 + 0,311X_2 + 0,237X_3 + e$$

Pada persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,629 menyatakan apabila tidak ada perubahan atau sama dengan nol ( 0 ) pada faktor pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka besarnya nilai kinerja sebesar 0,629.
- Koefisien regresi  $X_1$  nilainya sebesar 0,287 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel pengembangan karier setiap 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,287.
- Koefisien regresi  $X_2$  nilainya sebesar 0,311 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja setiap 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,311.
- Koefisien regresi  $X_3$  nilainya sebesar 0,237 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja setiap 1 satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,237.

### 3.5 Pengujian Hipotesis

#### 4.5.1 Uji F ( Uji Serempak )

Derajat kebebasan  $\{ df = ( k ), ( n - k - 1 ) = ( 3 ), ( 37 - 3 - 1 ) = ( 3 ; 33 ) \}$ . Nilai  $f_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  adalah 2,89. n adalah jumlah sampel, k adalah variabel independen dan 1 adalah banyaknya jumlah variabel dependen.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji F ( Uji Simultan )**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.633	3	.544	22.178	.000 <sup>b</sup>
Residual	.810	33	.025		
Total	2.443	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja

Pada hasil uji dalam penelitian dalam penelitian ini, diketahui nilai uji  $F_{hitung}$  ( 22,178 )  $>$   $F_{tabel}$  ( 2,89 ) dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yaitu pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.

#### 4.5.2 Uji t ( Uji Parsial )

Derajat kebebasan  $df = n - k = 37 - 3 = 34$ . Pada taraf signifikansi 5% nilai  $t_{tabel}$  atau  $t_{0,025 ; 34} = 2,03$ . n adalah jumlah sampel, k adalah variabel independen.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t ( Uji Parsial )**

Model	t	Sig.
(Constant)	1.439	.160
1 Pengembangan Karier	3.190	.003
Motivasi Kerja	3.484	.001
Kepuasan Kerja	2.853	.007

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

- Variabel pengembangan karier  $t_{hitung}$  sebesar 3,190 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,03 dengan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.
- Variabel motivasi kerja  $t_{hitung}$  sebesar 3,484 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,03 dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.
- Variabel kepuasan kerja  $t_{hitung}$  sebesar 2,853 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,03 dengan nilai signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ . Maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.

#### 4.5.3 Uji Koefisien Determinan ( R<sup>2</sup> )

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.616	.15327

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja,

Pengembangan Karier, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,638 atau 63,8% dimana variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Artinya 63,8% kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan dapat dijelaskan oleh pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 36,2% dapat dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja.

#### **Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $22,178 > 2,89$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( 5 % ) yaitu  $0,000 < 0,05$  ).

Pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mengalami peningkatan maka akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai, sebaliknya pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mengalami penurunan maka akan berdampak kepada turunnya kinerja.

#### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,190 > 2,03$ . Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karier ( 0,003 ) lebih kecil dari alpha ( 5 % ) yaitu  $0,003 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Penelitian ini dapat dikuatkan dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Feti Fatimah dan Iis Iskandar ( 2016 ) menyimpulkan bahwa pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Tri Afriska ( 2017 ) menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa jika pengembangan karier tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Dari ketiga variabel yang diteliti, variabel motivasi kerja adalah variabel yang mempunyai signifikansi pengaruh yang lebih kuat. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,484 > 2,03$ . Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja ( 0,001 ) lebih kecil dari alpha ( 5% ) yaitu  $0,001 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Penelitian ini dapat dikuatkan dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Rendra Tama Sakti, Isharijadi dan Juli Murwani ( 2017 ) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Feti Fatimah dan Iis Iskandar ( 2016 ) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta Tri Afriska ( 2017 ) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Rizky Akbar ( 2014 )

yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai signifikansi pengaruh yang lemah. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa motivasi tidak berperan kuat dalam menjelaskan kenaikan maupun penurunan kinerja pada pegawai negeri sipil.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,853 > 2,03$ . Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (  $0,007$  ) lebih kecil dari alpha (  $5\%$  ) yaitu  $0,007 < 0,05$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Hal ini juga didukung oleh penelitian Lisa Indriyati (  $2014$  ) menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Dimas Rizky Akbar (  $2014$  ) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

### **4. Kesimpulan**

1. Secara serempak variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang signifikan, dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar (  $22,178$  ) dengan tingkat signifikansi (  $0,000$  ) lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar (  $2,89$  ) pada tingkat signifikansi  $5\%$ .  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (  $22,178 > 2,89$  dan  $0,000 < 0,05$  ). Ini memberikan arti bahwa pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan, artinya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan harus senantiasa mempertimbangkan pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.

2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh lebih dominan daripada pengembangan karier dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari signifikansi (  $0,001$  ) < (  $0,05$  ) dan nilai  $t_{hitung}$  (  $3,484$  ) >  $t_{tabel}$  (  $2,03$  ) yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan harus selalu berupaya memberikan motivasi kerja yang tepat kepada pegawainya agar pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal.
3. Variabel pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi (  $0,003$  ) < (  $0,05$  ) dan nilai  $t_{hitung}$  (  $3,190$  ) >  $t_{tabel}$  (  $2,03$  ). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karieryang telah diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan.
4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi (  $0,007$  ) < (  $0,05$  ) dan nilai  $t_{hitung}$  (  $2,853$  ) >  $t_{tabel}$  (  $2,03$  ). Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan harus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dengan cara memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik.
5. Nilai *Adjusted R Square* sebesar  $63,8\%$  menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Asahan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karier, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan hubungan antar variable sangat erat (  $R = 81,8\%$  ). Sedangkan sisanya  $36,2\%$  dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.



## Daftar Pustaka Buku

- Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. CAPS ( Center For Academic Publishing Service ), Yogyakarta, 2016.
- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kelima. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2015.
- Imam, Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang 2005.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Lijan, Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung, 2010.
- R. Wayne, Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Erlangga, Jakarta, 2008.
- Sondang, P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Kesembilan Belas. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, 2007.
- Susanto. *Management for Everyone 1 Karier*. ESENSI Erlangga Group, Jakarta, 2010.
- T. Hani, Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2000.
- Veithzal, Rival Zainal. et al. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

## SKRIPSI/ JURNAL

- Dimas Rizky Akbar, “ Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya ”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2014, Vol. 2 No. 1
- Feti Fatimah Mauliyani dan Iis Iskandar, “ Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ”, *Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi*, 2016, pp. 229 – 243
- Lisa Indriyati. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trikomsel OKE, Tbk Kisaran. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Kisaran, 2014*
- Rendra Tama Sakti, Isharijadi dan Juli Murwani, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun ”, *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi – Universitas PGRI – Madiun*, 2017, Vol. 5 No. 1, halaman 73 - 85
- Tri Afriska. Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka . *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung*, 2017