



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Jumika Soupiawati Simbolon

STIE Al Washliyah Sibolga

Mansur Tanjung

STIE Al Washliyah Sibolga

Kaharuddin

STIE Al Washliyah Sibolga

Alamat: Jalan Padangsidimpuan Km 5 Sarudik, Kota Sibolga, Prov. Sumatera Utara

Korespondensi penulis: jumikasimbolon638@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine whether or not there is an influence of job satisfaction and career development on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Central Tapanuli Regency. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees at the Population and Civil Registration Office of Central Tapanuli Regency with a questionnaire distribution of 77 (seventy seven) respondents. The results of the study showed that based on the Determination Coefficient Analysis obtained of 0.606, this means that what happened to the variation of the dependent variable Performance 60.6% was determined by the independent variables Job Satisfaction and Career Development simultaneously and the remaining 30.4% was determined by other factors not discussed in this study such as Division of Labor, Supervision, Leadership, Competence, Motivation, Communication, and so on. From the results of the t-test in the study, it is known that the calculated t value of Job Satisfaction is $4.919 > t \text{ table } 1.99254$, with a significance of $0.001 < 0.05$ and Career Development is $2.761 > t \text{ table } 1.99254$ with a significance of $0.007 < 0.05$, then the hypothesis stating that Job Satisfaction has a Positive and Significant effect on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Central Tapanuli Regency can be accepted, and Career Development has a Positive and Significant effect on Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Central Tapanuli Regency can be accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the calculated F value is $56,900 > F \text{ table } 3.12$ and the significance of the calculated F is $0.001 < 0.05$ so that the hypothesis stating that Supervision and Division of Work have a Positive and Significant Effect on the Effectiveness of Employee Work at the Population and Civil Registration Service of Central Tapanuli Regency can be accepted.*

Keywords: *Job Satisfaction, Career Development and Performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dengan penyebaran kuesioner berjumlah 77 (Tujuh puluh tujuh) responden. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,606 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja 60,6% ditentukan oleh variabel bebas Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara serempak dan sisanya sebesar 30,4 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan lain sebagainya. Dari Hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar $4.919 > t \text{ tabel } 1.99254$, dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dan Pengembangan Karir sebesar $2.761 > t \text{ tabel } 1.99254$ dengan signifikan $0,007 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima, dan Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $56.900 > F \text{ tabel } 3.12$ dan signifikansi F hitung $0.001 <$

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil atau pun baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi. Untuk itu bagi organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, dengan memiliki sumberdaya manusia yang handal maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai sebagaimana yang telah ditetapkan semula.

Memiliki sumber daya manusia yang handal maka organisasi sebaiknya dapat memberikan perhatian yang serius dalam mengelolanya. Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian bagi organisasi adalah masalah kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi hal tersebut tentunya akan mendorong berkembangnya organisasi kearah yang lebih baik sedangkan pegawai yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan pegawai yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah dan hal tersebut akan berpegaruh buruk bagi organisasi.

organisasi tidak akan mampu mencapai hasil yang optimal karena kinerja pegawai yang rendah. Untuk mengetahui kinerja dari pegawai diperlukan evaluasi kinerja (Performance Appraisal). Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari pegawai di masa yang akan datang.

Dalam mencapai kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tentunya akan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Bagi organisasi yang memiliki pegawai yang lebih puas akan lebih cenderung kinerjanya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki pegawai yang kurang puas. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja dan hal tesebut akan sangat merugikan organisasi. Dengan ketidakpuasan kerja, pegawai akan melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dilakukan seperti mogok kerja, ketidakhadiran pegawai, turunnya kinerja pegawai dan lain sebagainya.

Selain itu ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas pegawai, turn over pegawai akan tinggi. Kebijakan yang diambil organisasi dan manajemen pada prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas apabila prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang diterapkan di organisasi mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pegawai tidak hanya menginginkan sekedar uang atau prestasi akan tetapi pegawai juga mengharapkan pekerjaan-pekerjaan yang akan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka atau sebagian pegawai menyukai pekerjaan menantang. Pekerjaan yang kurang menantang membuat pegawai merasa kebosanan, akan tetapi jika pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan dapat menjadikan pegawai menjadi stres dan hal tersebut akan menimbulkan rasa perasaan gagal pada diri pegawai.

Selanjutnya Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pimpinan seperti dalam hal adanya kesediaan pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas pada pekerjaan yang ada, dan jika hal tersebut dapat tercipta dalam lingkungan organisasi akan dapat berdampak baik bagi kinerja organisasi.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Selain kepuasan kerja, Pengembangan karir juga factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Pengembangan karir yang diberikan oleh suatu organisasi merupakan salah satu bentuk perhatian kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja sehingga pegawai tersebut berkesempatan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi pada organisasi. Pengembangan karir juga akan menjadikan pegawai mengetahui dengan pasti akan posisi tinggi yang akan mereka capai sehingga pegawai dengan sendirinya akan berusaha untuk dapat selalu meningkatkan kemampuannya dan hal tersebut bila terpenuhi maka pegawai akan mampu bekerja secara maksimal dan juga akan dapat mencapai kinerja yang maksimal pula.

Begitu juga dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang pelayanan kependudukan, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan inovasi pelayanan. Sebagaimana tugas tersebut maka Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah harus mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya searta mampu membuat suatu program pengembangan karir yang baik dan objektif.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, ada beberapa permasalahan yang muncul dalam hal kepuasan kerja yaitu masih ada pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerja yang diberikan, masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang berada diluar kantor saat jam kerja, selanjutnya dalam hal pengembangan karir yaitu belum maksimalnya sistem pengembangan karir yang diterapkan akibat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

KAJIAN TEORI

1 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2017:202)**, “Kepuasan kerja merupakan “Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut **Afandi, (2018 : 74)**, kepuasan kerja adalah “Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.

Menurut **Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo, (2014:134)**, kepuasan kerja adalah “Tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja suatu tanggapan emosional seseorang terhadap terhadap situasi dan kondisi kerja, perasaan yang berhubungan dengan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif).bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

b. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Menurut **Priansa (2017:297)**, menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1) Teori dua faktor (*two-factor theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor – faktor (kualitas, Kepuasan Kerja, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2) Teori nilai (*value theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

c. Faktor – Faktor Dalam Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:120), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1) Gaji atau kesejahteraan (*pay*)

Salah satu bentuk komponen financial yang diterima karyawan pada periode waktu tertentu atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak.

2) Kesempatan Promosi jabatan .

Proses pemindahan dan penempatan seorang karyawan pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberi tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

3) Rekan kerja (*co-workers*)

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

4) Mutu Kepuasan Kerja.

Kemampuan atasan yang dalam hal ini bertindak sebagai pengawas dalam pemberian bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan demikian pula partisipasi yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

5) Jenis pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri.

Sikap pekerja terhadap karakter pekerjaan seperti variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018:82)**, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

2 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang dan serangkaian proses yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke

jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi ke lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa, ahli diantaranya :

Menurut **Marwansyah (2015:170)**, terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

Dari satu perspektif,

karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir objektif. sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. keduanya juga menganggap bahwa orang-orang yang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang-peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, yang berjumlah 77 orang, terdiri dari 36 Pegawai Negeri Sipil dan 41 Pegawai Honorer.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu 77 orang, karena jumlah populasi yang kecil (kurang dari 100 orang).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data: Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diukur dalam skala numerik (angka) dan dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio.

Sumber Data:

Data Primer diperoleh langsung dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Data Sekunder diperoleh dari dokumentasi yang tersedia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

Studi Literatur: Mengkaji berbagai referensi yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku dan peraturan perundang-undangan.

Studi Lapangan: Data dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik:

Observasi: Pengamatan langsung terhadap pelaksanaan kegiatan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Wawancara: Tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait untuk memperoleh informasi mengenai Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja.

Kuesioner: Menggunakan instrumen pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (Independen):

Kepuasan kerja (X1): Proses pemantauan terhadap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Pengembangan karir (X2): Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan serta peran masing-masing pegawai.

Variabel Terikat (Dependen):

Kinerja (Y): Tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja.

Definisi operasional untuk setiap variabel disajikan dalam tabel dengan indikator dan skala pengukuran menggunakan skala Likert (1-5).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas: Mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Item valid jika korelasinya $\geq 0,3$.

Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi alat ukur, dengan Cronbach Alpha $> 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas: Menguji distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Uji Heteroskedastisitas: Menguji apakah varians residual konstan.

Uji Multikolinearitas: Menguji hubungan linear antara variabel bebas.

Analisis Korelasi: Menggunakan koefisien korelasi Pearson untuk mengukur hubungan antar variabel.

Analisis Koefisien Determinasi: Menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus

$$Kd=r^2 \times 100$$

Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk melihat pengaruh bersama variabel X terhadap Y dengan rumus regresi linier:

$$Y=\alpha+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\varepsilon$$

Uji t: Untuk menguji pengaruh individu masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (ANOVA): Untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan SPSS versi 27, data dianalisis melalui tahapan-tahapan tersebut untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian Responden dalam penelitian ini

diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

1. Karakteristik responden berdasarkan umur.

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	26 Orang	34 %
2	31 - 40 Tahun	34 Orang	44 %
3	41-50 Tahun	10 Orang	13 %

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

4	51-60 Tahun	7 Orang	9 %
	J u m l a h	77 Orang	100 %

Sumber : Data Dokumentasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2024

Pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berumur 31 s/d 40 tahun sebanyak 34 orang (44%), sedangkan responden yang paling sedikit pada umur 51-60 Tahun sebanyak 7 orang (9%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	31 Orang	40 %
2	Perempuan	46 Orang	60 %
	J u m l a h	77 Orang	100 %

Sumber : Data Dokumentasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2024

Pada tabel 4.10 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (40%) dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 46 orang (60%).

3. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S.2	3 Orang	4 %
2	Pendidikan S1	38 Orang	49 %
3	Pendidikan Diploma	16 Orang	21 %
4	Pendidikan SLTA	20 Orang	26 %
	J u m l a h	77 Orang	100 %

Sumber : Data Dokumentasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2024

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 yakni sebanyak 38 orang (49%) dan paling sedikit S.2 sebanyak 3 orang (4%).

3. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja

Adapun hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

No Item rhitung r kritis Kesimpulan

Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Item 1	0.594	0,30	Valid
Item 2	0.482	0,30	Valid
Item 3	0.619	0,30	Valid
Item 4	0.638	0,30	Valid
Item 5	0.667	0,30	Valid
Item 6	0.594	0,30	Valid
Item 7	0.492	0,30	Valid
Item 8	0.619	0,30	Valid
Item 9	0.625	0,30	Valid
Item 10	0.661	0,30	Valid

Variabel Y (Pengembangan Karir)

Item 1	0.448	0,30	Valid
Item 2	0.481	0,30	Valid
Item 3	0.339	0,30	Valid
Item 4	0.470	0,30	Valid
Item 5	0.505	0,30	Valid
Item 6	0.364	0,30	Valid
Item 7	0.421	0,30	Valid
Item 8	0.361	0,30	Valid
Item 9	0.428	0,30	Valid
Item 10	0.468	0,30	Valid

Variabel Y (Kinerja)

Item 1	0.576	0,30	Valid
Item 2	0.617	0,30	Valid
Item 3	0.669	0,30	Valid
Item 4	0.542	0,30	Valid
Item 5	0.747	0,30	Valid
Item 6	0.574	0,30	Valid
Item 7	0.547	0,30	Valid
Item 8	0.690	0,30	Valid
Item 9	0.542	0,30	Valid
Item 10	.747	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b) Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.19

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Tabel 4.19

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,875	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,765	Reliabel
3	Kinerja	0,886	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.19 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliabel

KESIMPULAN

- Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja.
- Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
- Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP *Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,200 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* 0,081 > diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variable berdistribusi normal.
- Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja sebesar 0,752, dan hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,691, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,752 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,691 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif masingmasing antara Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 8,464 + 0,459X_1 + 0,300X_2$, Nilai konstanta regresi sebesar 8,464, menunjukkan bahwa pada Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 8,464. Kepuasan Kerja (Variabel X_1) koefisien regresinya sebesar 0,459, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Kepuasan Kerja (Variabel X_1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, selanjutnya Pengembangan Karir (Variabel X_2) koefisien regresinya sebesar 0,300, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pengembangan Karir (Variabel X_2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
- Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,606 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja (Variabel Y) 60,6 % ditentukan oleh

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara serempak dan sisanya sebesar 30,4 % ditentukan oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Pembagian Kerja, Pengawasan, Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan lain sebagainya.

7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang merasa puas dalam bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.99254 dan t hitung = 4.919. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka hasil hipotesis dapat menyatakan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Dengan demikian hasil hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Pengembangan Karir yang dilakukan secara baik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.99254 dan t hitung = 2.761. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,007 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis yang menyatakan Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pegawai yang puas dalam bekerja dan dengan Pengembangan karir yang baik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.12 dan F hitung = 56.900. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian hasil hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintoro, & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Fahmi, Irham, 2018, *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung
- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Bandung: Pustaka Setia, Bandung

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2017, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara.*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lela Puspita, Iriani Iriani, Ismail Nasution 2023 *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Unit Parbaungan.*
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/6731>
- Mangkunegara A.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2014, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nelly Azwarni Sinaga, Rosmita Ambarita dan Dian Afriani Simatupang. (2021).
Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Jurnal All Fields of Science J-LASAFoSJLAS, Vol.1, No.4, 15 Desember 2021 (hal:398-412).
- Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Pemerintah RI.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V.I & Sagala, E. J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robin Zheng 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Karya Gemilang Medan)*. <http://www.stmb.multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/33>
- Santoso, Singgih, 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*, Jakarta: PT Gramedia.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2024, *Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Siagian, S.. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pontianak: Mandar Maju.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar