PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Tiya Anggara Putra[1)], Sutianingsih[2)]
[1]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
E-mail: tiyaanggaraputra@stie-atmabhakti.ac.id
[2]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
E-mail: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

The aim of this study was to find out how career development can be used to change the relationship between job satisfaction and how well an employee does his job. Quantitative research methods were used in this study. Data were collected with the help of questionnaires and groups of 146 workers. Data analysis methods are path analysis and descriptive analysis. The findings of this study can be seen from 1) Career development affects employee success variables. 2) Job training affects how well a person does his job. 3) Job satisfaction affects how well a person does his job. 4) The results of this study show that indirect influences are stronger than direct influences. Therefore, job satisfaction is used as a liaison between employee performance factors with career growth factors and job training.

Keywords*: career development, job training, job satisfaction, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Laju kemajuan ekonomi yang pesat dan cepat menuntut adanya kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia. Ini melibatkan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, dan organisasi dan penilaian kerja. Pencapaian kinerja puncak dalam suatu organisasi dapat diwujudkan melalui pengelolaan yang efisien dari sumber daya manusia yang ada, sehingga meningkatkan tingkat profesionalisme dan pemberantasan praduga. Hal ini memerlukan penerapan kebijakan ekonomi dan perbaikan sistem keuangan, dengan fokus khusus pada sektor perbankan.

Sebagai lembaga layanan publik, industri perbankan BPR BKK Karangmalang berkewajiban untuk terus melakukan perbaikan, pembenahan, dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Untuk meningkatkan reputasi positif dan efektivitas operasional lembaga perbankan, sangat penting untuk menetapkan arah dan perspektif yang kohesif di antara berbagai tingkatan personel perbankan. Hal ini dapat menjadi tolok ukur tugas manajerial dan operasional di seluruh unit organisasi dan tanggung jawab dalam lembaga perbankan, memastikan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi.

Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan budaya organisasi adalah beberapa faktor yang dapat berdampak signifikan terhadap seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai merupakan fenomena individual karena setiap pegawai memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Terus berupaya meningkatkan standar kerja perusahaan dan integritas pribadi, termasuk dengan

menawarkan berbagai program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi staf yang terintegrasi melalui pelaksanaan suatu tugas yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau kegiatan lain yang wajib dilaksanakan dengan benar (Fransisca & Asepta, 2018).

Akuisisi tenaga kerja yang sangat terampil adalah tujuan penting di antara berbagai inisiatif manajemen sumber daya manusia. Tenaga kerja mahir yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan peningkatan secara mandiri, ditambah dengan dukungan yang konsisten dari organisasi untuk mendorong keterlibatan karyawan. Mengingat persaingan industri global, sangat penting untuk mengoptimalkan pelatihan kerja dan pengembangan karir.

Inisiatif pengembangan karir dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan moral karyawan dengan memfasilitasi mobilitas ke atas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sangat penting bahwa semua anggota tenaga kerja diberi kesempatan untuk mengembangkan kinerja kerja mereka untuk memajukan lintasan profesional mereka. Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan yang memungkinkan analisis dan penilaian kemampuan keuangan individu di bawah lingkup mereka. Pelatihan ini juga harus memfasilitasi pengembangan program rehabilitasi dan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja. (Fitriani & Harto, 2018)

Melaksanakan suatu kegiatan untuk pengembangan karir dan pelatihan kerja bagi karyawan agar dapat mempertimbangkan kebahagiaan kerja mereka merupakan sebuah komponen kunci untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpotensi menjadi faktor pendorong, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sebaliknya, diharapkan penggabungan profesi akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar dibandingkan dengan yang pertama.

Untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang menguntungkan, organisasi memberi karyawan tugas dan hak yang sesuai dengan peran, fungsi, dan tanggung jawab yang ditetapkan, sehingga memfasilitasi keterlibatan aktif mereka di dalam perusahaan. Beragam intervensi, seperti pelaksanaan program pelatihan dan konseling, dapat digunakan. Selain itu, masih ada kejadian di mana organisasi menunjukkan kurangnya perhatian terhadap jalur karir karyawannya (Dihan & Pratama, 2018).

Dalam lingkungan bisnis kontemporer dan sangat kompetitif, sangat penting bagi karyawan untuk terus meningkatkan keahlian mereka agar tetap relevan dan kompetitif (Fitriani & Harto, 2018). Terlepas dari inisiatif pengembangan dan pelatihan karir yang ditawarkan oleh organisasi kepada tenaga kerjanya, perlu dicatat bahwa tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak signifikan terhadap umur panjang perusahaan baik dalam konteks kontemporer maupun prospektif. Tingkatan etika kerja tersebut di atas merupakan disposisi yang umum dimiliki oleh individu-individu dalam menjalankan tugas profesionalnya. Individu yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi atau memuaskan cenderung mewujudkan disposisi yang menguntungkan terhadap pengejaran pekerjaan mereka (Budy dan Hartini, 2017).

Pencapaian kesuksesan memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan menyeluruh. Pencapaian hasil kerja yang optimal bergantung pada kepuasan kerja, yang merupakan faktor penting. Peningkatan otomatis dalam hasil kerja telah ditemukan untuk meningkatkan efisiensi personel dan juga menambah rasa kepuasan kerja yang kuat. Pengembangan karir adalah faktor penting lainnya yang berpengaruh.

Program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi dan peningkatan produktivitas. Program pengembangan karir dan pelatihan mempunyai potensi untuk berfungsi sebagai sumber motivasi yang signifikan bagi karyawan dan dapat mendorong seluruh karyawan untuk

meningkatkan kinerja dan mengoptimalkan kontribusi untuk organisasi.

Ada banyak faktor yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa perusahaan memikul kewajiban dan akuntabilitas untuk secara konsisten memberikan pelatihan kepada karyawannya, untuk mencegah kepatuhan dan mempromosikan budaya profesionalisme dan kesopanan. Oleh karena itu, tanggung jawab untuk tidak menggunakan kata-kata kotor terletak pada karyawan itu sendiri (Vendriana, 2017).

Kinerja Karyawan

Menurut Lebas & Euske dalam (Sobirin, 2016) Kinerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas untuk menghasilkan hasil atau bakat untuk menghasilkan hasil. Contoh dari konsep ini adalah potensi organisasi untuk menghasilkan penjualan di masa depan, yang dapat diukur dengan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan mengacu pada tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan dan tingkat kinerja yang diharapkan dari mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab organisasi (Nurdin & Rohendi, 2016).

Bintoro & Daryanto, (2017) Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau pencapaian yang dicapai oleh individu selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang ditunjuk, dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan hasil, seperti tolok ukur, tujuan, atau kriteria yang disepakati. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) yaitu kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian

Pengembangan Karir

Pengembangan karir mengacu pada proses pertumbuhan pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan karir mereka, serta upaya yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai tujuan organisasi sejalan dengan jalur karir yang telah ditetapkan.

Menurut Samsudin dalam (Hamali & SS, 2018) Pengembangan karir mengacu pada proses memajukan posisi seseorang dalam organisasi tertentu. Hal ini ditandai dengan peningkatan posisi hirarkis seseorang dalam organisasi. Menurut keterangan Hasibuan dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) Yang dimaksud dengan "pengembangan karir" adalah peningkatan sistematis dari kemampuan teknis, teoritis, kontekstual, dan moral karyawan, sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatannya, melalui langkah-langkah pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan karir adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang memfasilitasi karyawan dalam menyusun rencana strategis untuk pertumbuhan profesional mereka di dalam organisasi. Praktek ini bertujuan untuk meningkatkan pengembangan keseluruhan karyawan dan perusahaan dengan menyelaraskan tujuan dan sasaran karir mereka menurut (Syahputra & Hati, 2015). Pengembangan karir adalah proses yang mencakup upaya individu untuk meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan pribadi dan profesional mereka. Ini juga melibatkan kegiatan organisasi yang ditujukan untuk memaksimalkan potensi individu, bahkan tanpa adanya dukungan dari organisasi tempatnya bekerja (Miftahuljannah & Islami, 2017). Menurut (Rivai, 2010), menjelaskan bahwa ada lima indikator pengembangan karir yang berbeda. Lima indikator pengembangan karir meliputi perlakuan yang adil dalam pengaturan profesional, perhatian terhadap atasan langsung, akses ke pengetahuan tentang prospek kemajuan yang beragam, keinginan untuk memperluas keahlian seseorang, dan tingkat kepuasan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan karyawan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk membatasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan memungkinkan mereka melakukan tugasnya secara efektif. Istilah "pelatihan" berkaitan dengan proses peningkatan kompetensi terkait pekerjaan yang siap diterapkan di tempat kerja. Carrel dan Hatfield (2006) mengkategorikan program pelatihan menjadi dua komponen yang berbeda, yaitu program pelatihan umum dan khusus. Pelatihan umum mengacu pada proses membekali karyawan dengan keterampilan yang dapat dialihkan dan dapat diterapkan di berbagai peran pekerjaan. Pelatihan khusus mengacu pada jenis program pelatihan yang membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan praktis yang secara langsung dapat diterapkan pada fungsi pekerjaan mereka.

Menurut Mangkuprawira, (2008) Program pelatihan memiliki tujuh tujuan utama: meningkatkan kinerja, meningkatkan tingkat keterampilan karyawan, mencegah keusangan manajerial, menyelesaikan masalah, mencari karyawan baru, mempersiapkan manajemen manajerial dan promosi, dan memenuhi kebutuhan pengembangan individu. Ambar Teguh mengklaim dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa pelatihan adalah prosedur metodis untuk mengubah perilaku karyawan menuju tujuan organisasi yang lebih baik. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2010), pelatihan ini sangat penting karena strategi yang digunakan untuk membuat staf bahagia dan produktif sekaligus meningkatkan keterampilan mereka.

Selama proses pelatihan, suatu pengaturan ditetapkan untuk memfasilitasi perolehan atau pengembangan sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang berbeda yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Tujuan utama dari pelatihan karyawan adalah untuk membekali mereka dengan keterampilan khusus pekerjaan yang dapat dengan mudah dimanfaatkan dan untuk membantu mereka mengatasi kekurangan dalam kinerja mereka.

Tujuan utama pelatihan adalah membekali individu dengan keterampilan praktis yang dapat segera diterapkan untuk memberi manfaat bagi organisasi, dengan penekanan lebih besar pada metode praktis daripada pengetahuan teoretis. Menurut Meldona (2012), perusahaan biasanya langsung merasakan keuntungan finansial. Sesuai kerangka kerja Anwar Prabu Mangkunegara (2012), indikator pelatihan meliputi jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, dan kualifikasi peserta.

Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi dan respons emosional individu terhadap lingkungan kerjanya, termasuk faktor-faktor seperti kolaborasi antar karyawan, kesetaraan kompensasi, dan kesejahteraan fisik dan psikologis. (Umar, 2011), berpendapat bahwa pekerjaan individu bergantung pada keadaan emosional mereka dan evaluasi kepuasan kerja, khususnya sehubungan dengan lingkungan kerja, sehubungan dengan apakah pekerjaan yang mereka lakukan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan aspirasi mereka. Menurut (Hasibuan, 2011) mendifinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. (Sunyoto, 2012) Konsep kepuasan kerja berkaitan dengan disposisi pribadi individu, dimana tingkat kepuasan mereka bergantung pada sistem nilai yang mereka anut. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan variasi di antara setiap orang. Ada korelasi positif antara tingkat keselarasan antara berbagai aspek pekerjaan dan preferensi individu, dan tingkat kepuasan yang dialami oleh individu tersebut. Sebaliknya, korelasi negatif dapat diamati dalam kasus di mana keselarasan tersebut kurang. Ada korelasi positif antara tingkat keselarasan antara preferensi terkait pekerjaan individu dan berbagai aspek pekerjaan mereka, dan tingkat kepuasan kerja

yang dialami. Sebaliknya, korelasi negatif diamati ketika keselarasan tersebut kurang. Widodo, (2015)

Peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui berbagai indikator, salah satunya adalah 1) gaji. Ini berkaitan dengan kompensasi yang diterima oleh individu untuk pekerjaan mereka, yang harus selaras dengan kebutuhan mereka dan dianggap adil. Fokus penelitian ini berkaitan dengan 2) sifat pekerjaan, khususnya substansi tugas yang dilakukan oleh individu dan sejauh mana tugas tersebut dianggap memenuhi. 3) Kolega mengacu pada individu yang sering berinteraksi dengan seseorang dalam konteks pekerjaan, seringkali membentuk hubungan dekat seperti persahabatan. Seorang individu dapat mengalami persepsi positif atau negatif terhadap kolega mereka berdasarkan interaksi pribadi mereka. Dalam tatanan kerja yang hirarkis, 4) atasan adalah individu yang bertanggung jawab memberikan arahan atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas. Cara di mana individu dalam posisi otoritas berperilaku dapat menimbulkan pengalaman positif atau negatif bagi bawahan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. 5) Promosi berkaitan dengan potensi individu untuk maju dalam karir mereka. Potensi ini dapat dianggap tinggi atau rendah, tergantung pada kemungkinan menerima promosi.

2. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini terdiri dari total 230 karyawan. Proses penentuan jumlah sampel yang dibutuhkan dapat dilakukan melalui perhitungan statistik, khususnya dengan menggunakan Formula Slovin yang menghasilkan total 146 sampel karyawan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Validitas memastikan kapasitas variabel instrumental untuk secara akurat menilai konstruk yang dimaksud. Mengenai pemanfaatan rumus korelasi product moment. Suatu instrumen dianggap tidak valid jika nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r tabel, sedangkan temuan korelasi dikatakan valid jika nilainya melebihi nilai r tabel. Perangkat menunjukkan karakteristik yang menguntungkan, sehingga menjadikannya cocok untuk tujuan pengumpulan data, asalkan digunakan dorongan yang memadai. Ketika peneliti survei meminta peserta untuk memilih tanggapan tertentu, efektivitas instrumen survei dapat dipengaruhi. Pernyataan dari Ghozali (2011) Ketika nilai alpha dari suatu variabel melebihi tingkat signifikansi tipikal 0,6, itu dianggap memiliki tingkat ketergantungan yang substansial, sedangkan kebalikannya juga benar.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Statistik dikenal sebagai analisis deskriptif Dengan meringkas atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya, tanpa menyimpulkan untuk menarik generalisasi atau konsep yang luas, data digunakan untuk menilai (Sugiyono, 2017)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menggunakan berbagai uji seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, autokorelasi, dan linieritas untuk menilai kondisi data yang ada dan menentukan model analisis jalur yang optimal.

Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai sarana untuk menyembunyikan hubungan mendasar yang mungkin ada di antara berbagai variabel, mengingat tujuan utamanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak potensial dari variabel independen terhadap variabel dependen, baik melalui cara langsung maupun tidak langsung, atau melalui variabel perantara. Pemanfaatan teknik analisis jalur difasilitasi oleh program perangkat lunak SPSS untuk membantu dalam pengolahan data. Memanfaatkan temuan penyelidikan ini, rumuskan ekspresi matematika untuk diagram jalur sebagai berikut:

Y1= a + b1X + e1 persamaan struktural 1

Y2 = a + b1X + b2Y1 + e2 persamaan struktural 2

3. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 menyajikan hasil penilaian validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen variabel penelitian, dengan menggunakan software SPSS 26 sebagai metrik penilaian kualitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	Cronbach Alpha
Pengembangan Karir	0,687	0.161	0,715
	0,728	0.161	
	0,519	0.161	
	0,797	0.161	
	0,699	0.161	
Pelatihan Kerja	0,770	0.161	0,797
	0,748	0.161	
	0,812	0.161	
	0,739	0.161	
	0,650	0.161	
Kepuasan Kerja	0,763	0.161	0,818
	0,779	0.161	
	0,815	0.161	
	0,725	0.161	
	0,721	0.161	
Kinerja Karyawan	0,633	0.161	0,797
	0,802	0.161	
	0,773	0.161	
	0,707	0.161	
	0,776	0.161	

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi nilai r tabel, sehingga menandakan valid untuk semua item indikator pertanyaan disetiap variabel. Keandalan dan kelayakan data dapat disimpulkan dari nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis jalur, perlu dilakukan analisis regresi linier berganda yang meliputi uji asumsi klasik. Hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Dari Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Alat Untuk Menguji	Hasil Asumsi Klasik
Uji Multikolineritas	Nilai VIF dan Tolerance	Tidak akan terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	Glejser	Tidak akan heteroskedastisitas
Uji Normalitas	Kolmogorov Smirnov	Residual Normal
Uji Autokorelasi	Durbin Watson	Tidak akan terjadi autokorelasi
Uji Linieritas	Scatterplot	Model berbentuk linier

Hasil pemeriksaan asumsi konvensional yang disebutkan sebelumnya memenuhi prasyarat sesuai Tabel 2, sehingga memungkinkan untuk dilanjutkannya analisis selanjutnya.

Analisis Jalur

Setelah analisis regresi berganda menggunakan SPPS 26, temuan untuk model persamaan struktural 1, Z = a+ b1X1 + b2X2 + e1, dicantumkan di tabel 3 hasil dari analisis model persamaan 1. Hasil pengolahan data persamaan 2, Y = a+ b1X1 + b2X2 + b3Z + e2, dicantumkan di tabel 4 hasil dari analisis model persamaan 2.

Tabel 3 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.669	1.164		.574	.567
	Pengembangan Karir	.207	.065	.186	3.203	.002
	Pelatihan Kerja	.737	.061	.703	12.088	.000

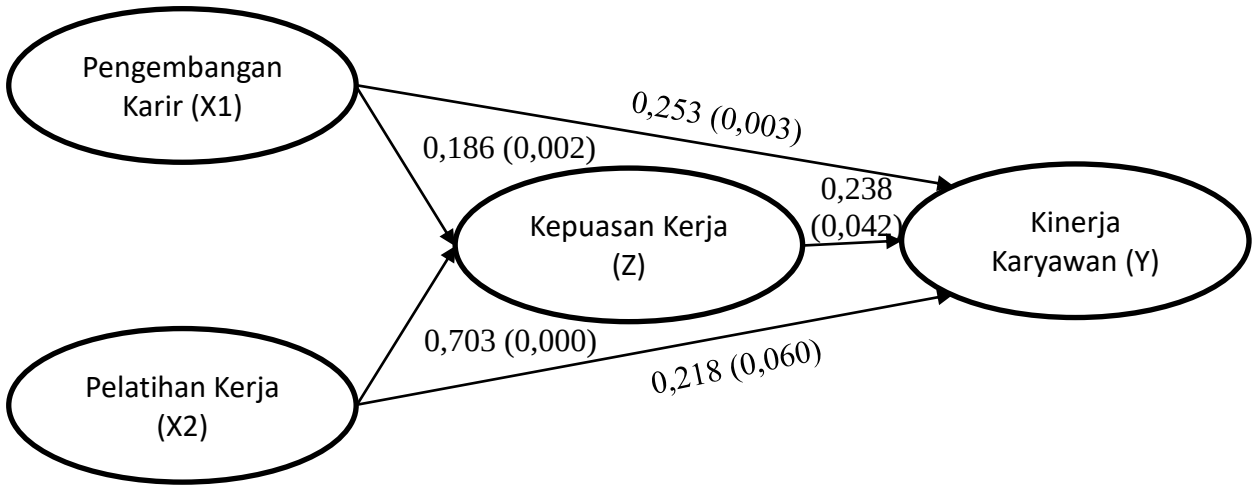
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.220	1.597		2.642	.009
	Pengembangan Karir	.276	.092	.253	3.017	.003
	Pelatihan Kerja	.225	.119	.218	1.894	.060
	Kepuasan Kerja	.235	.115	.238	2.050	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 2 Model Persamaan Penelitian

Kesimpulan dari Tabel 3, 4 dan pada gambar 2 adalah sebagai berikut:

Hasil dari gambar 2 dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir dan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karna nilai sig lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk pengaruh pelatihan kerja tidak memilik pengaruh yang signifikan dikarekan hasil dari perhitungan SPSS nilai sig lebih besar dari 0,05. Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan karna nilai sig yang didapatkan dari perhitungan SPSS di bawah 0,05. Variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja patut diperhatikan, karena dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pengembangan karir dan pelatihan kerja, kinerja yang didapatkan mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan perhitungan menggunakan kalkulator sobel menunjukkan bahwa nilai t adalah untuk pengembangan karir sebesar 1,676 dan 2,036 untuk hasil dari variabel pelatihan kerja melebihi nilai t tabel 1,655 pada tingkat signifikansi 0,05, bersama dengan nilai probabilitas satu arah. Nilai p yang diperoleh adalah 0,04 dan 0,02 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam memoderasi hubungan antara pengembangan karir, pelatihan kerja dan kinerja karyawan di BKK Karangmalang yang berlokasi di Jawa Tengah.

4. PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan di BKK Karangmalang, Jawa Tengah, meneliti pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,050 atau 0,003 dari nilai signifikan. Temuan penelitian ini menunjukkan korelasi positif antara pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan. Korelasi antara peluang pengembangan karir organisasi dengan kinerja pegawainya di BKK Karangmalang Jawa Tengah berbanding lurus. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Kaengke, Tewal, dan Uhing (2018) serta Ratnasari dan Aidah (2020), yang juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dengan demikian dapat digunakan untuk menguatkan hasil dari penyelidikan tersebut di atas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di BKK Karangmalang Jawa Tengah adalah positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Namun nilai thitung variabel pengembangan karir signifikan sebesar 0,060 lebih besar dari nilai signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan korelasi positif antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang tinggi. Tingkat pelatihan kerja yang diterima dari organisasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai di BKK Karangmalang yang berlokasi di Jawa Tengah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syifa dan Nasir (2019) serta Dewi dan Rahmawati. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkuat kesimpulan yang diambil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa faktor motivasi yang diidentifikasi dalam penelitian ini memberikan dampak penting pada prestasi kerja karyawan. Studi ini memberikan bukti bahwa faktor-faktor motivasional yang teridentifikasi memiliki dampak yang menguntungkan bagi kinerja karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel tertentu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat memberikan dampak penting dan menguntungkan pada kemajuan karir karyawan. Hal ini didukung dengan nilai signifikan t-test kurang dari 0,050 atau 0,042. Variabel-variabel tersebut di atas memiliki potensi untuk memberikan dampak yang patut diperhatikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Pengamatan tersebut menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja dalam organisasi memiliki korelasi langsung dengan peningkatan kinerja pegawai di BKK Karangmalang yang berlokasi di Jawa Tengah. Temuan investigasi ini sejalan dengan karya ilmiah sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung. (2019) Studi ini dapat berfungsi sebagai bukti yang menguatkan untuk penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan korelasi yang menguntungkan dan penting antara atribut kepuasan kerja dan kemanjuran karyawan.

Dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan patut diperhatikan, karena dimediasi oleh kepuasan kerja. Kalkulator Tes Sobel untuk Signifikansi Mediasi digunakan untuk mendapatkan hasil perhitungan. Nilai t yang diperoleh adalah 1,676, yang melampaui nilai t tabel 1,655 pada tingkat signifikan 0,05, bersama dengan nilai probabilitas satu arah. Analisis statistik menghasilkan nilai p sebesar 0,04, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pekerjaan memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara kepuasan pengembangan karir dan kinerja karyawan di BKK Karangmalang yang terletak di Jawa Tengah.

Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan patut diperhatikan, karena dimediasi oleh kepuasan kerja. Kalkulator Uji Sobel untuk Signifikansi Mediasi digunakan untuk mendapatkan hasil perhitungan. Nilai t yang diperoleh ternyata sebesar 2,036 yang melebihi

nilai t tabel sebesar 1,655 pada taraf signifikan 0,05. Selain itu, nilai yang diperoleh mewakili probabilitas satu arah. Nilai p yang diperoleh adalah 0,02, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 0,05. Penelitian ini mengkaji pengaruh pekerjaan terhadap kinerja pegawai di BKK Karangmalang Jawa Tengah dengan memediasi kepuasan pelatihan kerja

5. KESIMPULAN

1) Pengembangan karir mempengaruhi variabel keberhasilan karyawan. 2) Pelatihan kerja mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. 3) Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kuat daripada pengaruh langsung. Oleh karena itu, kepuasan kerja digunakan sebagai penghubung antara faktor kinerja karyawan dengan faktor pertumbuhan karir dan pelatihan kerja

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Satu). Gava Media.

Dihan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, *9*(1), 58–75.

Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, *3*(1), 14–21.

Fransisca, M., & Asepta, U. Y. (2018). Pengembangan manajemen dalam perusahaan internasional yang didasarkan pada asal karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, *4*(1).

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19.* Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Mangkuprawira, S. (2008). *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press.

Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1), 86–100.

Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.

Sobirin, A. (2016). *Manajemen Kinerja* (1st Ed. (ed.)). Universitas Terbuka Sugiyono.

Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Yrama Widya*, *3*.

Syahputra, A., & Hati, K. (2015). Pengembangan Sistem Career Center untuk Departemen Konseling dan Pengembangan Karir di Institut Teknologi Budi Utomo. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, *3*(2).

Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Vendriana, L. (2017). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang)*. Faculty of Social and Political Science.

Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.