

**PENGARUH SUMBER DAYA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BKPSDM
BALAI KOTA SOLOK**

Ariya Nyepi Lestari¹, Marwan², Pioni Putra³, Sonia Okta Amalia⁴, Teguh Arifianto⁵,
Syafwandi⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

E-mail: arya18.putra503@gmail.com¹, rana.marwan82@gmail.com², pion.paa@gmail.com³,
soniaoktaamalia12@gmail.com⁴, papagelsy2015@gmail.com⁵, syafwandi@upiyptk.ac.id⁶

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of resources and career development on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at the Solok City Hall's Human Resources Development Agency (BKPSDM) office. Data collection methods included a survey and questionnaire distribution, with a sample of 59 respondents. The analysis method used was structural equation modeling using SmartPLS. The results showed a significant influence of resources on job satisfaction. There was a significant influence of career development on job satisfaction. There was an insignificant influence of resources on employee performance. There was a significant influence of career development on employee performance. There was a significant influence of job satisfaction on employee performance. Job satisfaction mediated the influence of resources on employee performance. Job satisfaction did not mediate the influence of career development on employee performance.

Keywords: Resources, Career Development, Job Satisfaction, And Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh sumber daya dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor bkpsdm balai kota solok. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 59 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan sumber daya terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan sumber daya terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh sumber daya terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sumber Daya, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan (Ekayanti, 2022).

Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya menurut (Yunus, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*),

kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Edhie Rachmad, 2022).

Sumber daya merupakan serangkaian sistem proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Proses sumber daya karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat. Sistem talent management yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan *knowledge management* dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya karyawan merupakan serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat.

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja (Nurung, 2021).

Kota Solok merupakan [Kota Madya](#) di provinsi Sumatera Barat, [Indonesia](#). Lokasi kota Solok sangat strategis, karena terletak pada persimpangan jalan antar provinsi dan antar kabupaten/kota. Dari arah Selatan merupakan jalur lintas dari provinsi [Lampung](#), provinsi [Sumatera Selatan](#) dan provinsi [Jambi](#). Kota Solok berada di Lubuk Sikarah adalah pusat pemerintahan ini. Kota ini merupakan titik persimpangan untuk menuju [Kota Padang](#) sebagai ibu kota provinsi [Sumatera Barat](#) yang jaraknya hanya sekitar 64 km. Bila ke arah Utara akan menuju [Kota](#)

[Bukittinggi](#) yang berjarak 71 km untuk menuju kawasan Sumatra Bagian Utara. Sebelumnya, Solok merupakan ibu kota dari [Kabupaten Solok](#), dan sekarang menjadi enklave dari kabupaten tersebut, dan dahulunya kota Solok merupakan sebuah kenagarian yang bernama nagari Solok, [Kubung, Kabupaten solok](#), Ketika kota Solok menjadi Kota Madya [Jorong/korong](#) di nagari Solok di statuskan menjadi [kelurahan](#) di kota solok, dalam [Tambo](#) Kota Solok merupakan sebuah nagari di [Luak Kubuang Tigo Baleh](#).

Sebagai salah satu Kota yang baru berkembang maka diperlukan orang-orang atau SDM yang berkompetensi. Kota ini akan mampu memperlihatkan existensinya ketika SDMnya berkualitas. SDM yang berkualitas akan mampu menunjang hasil kerja yang diharapkan oleh orang banyak. Pada aktivitas pemerintahan di Kota Solok pegawai sebagai alat pemerintahan. Proses aktivitas pemerintahan di Solok pegawai berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar diantaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari pegawai.

Nilai kinerja pada tujuan “mewujudkan tata kelola manajemen ASN” dengan sasaran kinerja terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel target 100% tahun 2020 realisasi kinerja 90%, tahun 2020 realisasi kinerja 92% dan tahun 2020 realisasi kinerja 90%. Sasaran kinerja meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan profesionalitas ASN target 100% tahun 2020 realisasi kinerja 87%, tahun 2020 realisasi kinerja 85% dan tahun 2020 realisasi kinerja 80%. Sasaran kinerja penerapan sistem manajemen ASN dalam reformasi birokrasi

target 100% tahun 2020 realisasi kinerja 90%, tahun 2020 realisasi kinerja 95% dan tahun 2020 realisasi kinerja 95%. Sasaran kinerja nilai AKIP perangkat Daerah target 100% tahun 2020 realisasi kinerja 87%, tahun 2020 realisasi kinerja 85% dan tahun 2020 realisasi kinerja 89%. Sasaran kinerja nilai hasil survey kepuasan layanan administrasi kepegawaian target 100% tahun 2020 realisasi kinerja 80%, tahun 2020 realisasi kinerja 81% dan tahun 2020 realisasi kinerja 80%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kompetensi, beban kerja dan kompensasi melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Monalis and Rumawas, 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, Sukri and Djamil, 2022) yang menyatakan bahwa sumber daya memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar and Hermati, 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Septiyana, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Manu, Niha and Manafe, 2022) yang

menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Ilyas, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Dyah Prami, Guntar and Setiawan, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Salsabilla, Suryawan and Trisakti, 2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : Pengaruh Sumber Daya dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor BKPSDM Balai Kota Solok.

METODE PENELITIAN

1) Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *SmartPLS*. *SmartPLS* merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *SmartPLS* didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan *varians* dari semua variabel dependen, oleh karena itu

penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. *SmartPLS* terbagi atas model pengukuran dan model struktural. *SmartPLS* merupakan metode yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). *SmartPLS* juga lebih efisien dengan perhitungan algoritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan komplek dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Sukmawati, 2023).

2) Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Di dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software SmartPLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *Outer Loading* pada *SmartPLS* (Darwin, 2021). Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari

Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

3) *Measurement Model* atau *Validitas*

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* diatas 0,7.

1. *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* $> 0,70$.

2. *R-square*

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

4) Koefisien Jalur (*Path Coeficient*) dan Uji Hipotesis

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Percentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	59	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	59	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2025

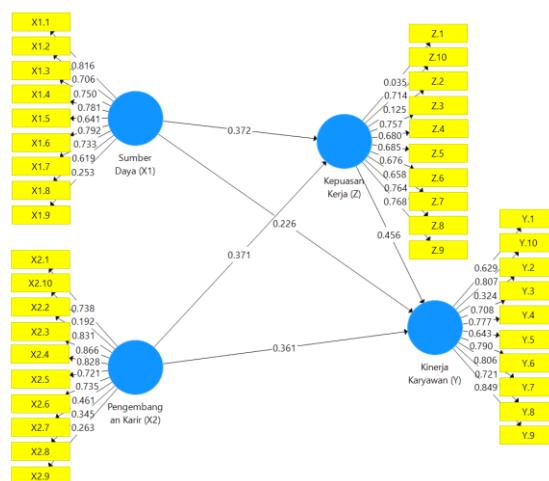
2) Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* diliukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan

Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

3) Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



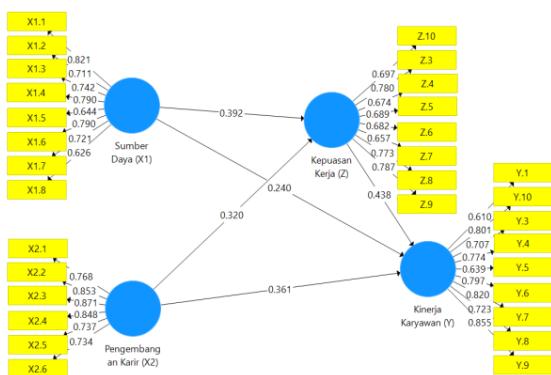
Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu

convergent validity, discriminant validity dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

4) Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

5) Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

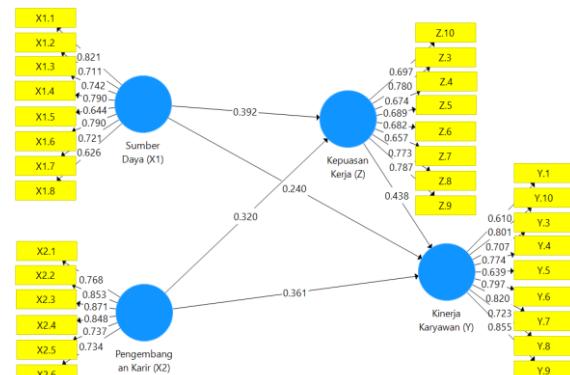
Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,565
Sumber Daya (X1)	0,538
Pengembangan Karir (X2)	0,646
Kepuasan Kerja (Z)	0,517

Berdasarkan Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

6) Pengujian Outer Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 3. Struktural Model Outer

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk sumber daya dan pengembangan karir

terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,392 X_1 + 0,320 X_2$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk sumber daya, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,240 X_1 + 0,361 X_2 + 0,438 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,809 atau sebesar 80,9%, maka kontribusi variabel sumber daya, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,9% sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, beban kerja, iklim organisasi dan lingkungan kerja. Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,426 atau sebesar sebesar 42,6%, maka kontribusi variabel sumber daya dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 42,6% sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, beban kerja, iklim organisasi dan lingkungan kerja.

7) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten

eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 4. Result For Inner Weights Direct Affect

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan sumber daya terhadap kepuasan kerja.	0,010	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.	0,032	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan sumber daya terhadap kinerja karyawan.	0,063	0,05	Ditolak
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	0,004	0,05	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Kepuasan kerja memediasi pengaruh sumber daya terhadap kinerja karyawan.	0,034	0,05	Diterima
H ₇	Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	0,072	0,05	Ditolak

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan sumber daya terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan sumber daya terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh sumber daya terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.A. and Hermati, N.F. (2023) ‘Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi’, 4(3), pp. 3242–3250.
- Darwin, M. (2021) *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dyah Prami, A.A.I.N., Guntar, E.L. and Setiawan, I.P.D. (2022) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cendana Indopearls Buleleng-Bali’, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, I(2), pp. 60–82.
- Edhie Rachmad, Y. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Ekayanti, N.P.R. (2022) ‘Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung’, 2(1), pp. 178–189.
- Fatimah, F.N.D. (2021) *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ilyas, F. (2023) ‘Analisis Dampak Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pada Masa Pandemi’, 3(1), pp. 147–157.
- Kurniawan, A.W. (2018) ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar’, *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(4), pp. 391–408. Available at: <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.119>.
- Manu, I.A., Niha, S.S. and Manafe, H.A. (2022) ‘Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)’, 4(2), pp. 176–188.
- Monalis, E. and Rumawas, W. (2020) ‘Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, 1(3), pp. 279–284.
- Nugraha, D.A. et al. (2022) ‘Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat’, 6(1), pp. 81–93. Available at: <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>.
- Nurung, H. dan J. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Putri, S.S.E., Sukri, S. Al and Djamil, N. (2022) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai’, 4, pp. 5648–5658.

Jurnal Analisis dan Manajemen Strategis

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jams>

Vol 7, No 1, Januari 2026

Salsabilla, A., Suryawan, I.N. and Trisakti (2022) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, 08(January).

Septiyana, B. (2022) ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening’.

Sukmawati, A.S. (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing indonesia.

Yunus, A.I. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.