

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Koperasi Ukm Kabupaten Nias Selatan

Benediktus Manao¹, Paskalis Dakhi², Drs. Yasozanolo Gaho³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer, artinya data diperoleh langsung dari objek penelitian yakni melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,183 dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,000% sebesar 1.700, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,183 > 1.700$ maka kesimpulannya variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan. kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan determinasi diperoleh nilai $KD = 79.6\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar artinya 79.6% sedangkan 20.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam instansi pemerintah. Oleh karena itu baik organisasi swasta maupun pemerintahan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia instansi pemerintah tidak akan berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintah diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal dalam melakukan pekerjaan. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan di butuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, berprestasi, gigih, ulet dan loyal dalam bekerja. Pegawai yang memiliki potensi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi pemerintah.

Kepuasan kerja setiap pegawai memiliki tingkat yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Korespondensi Penulis

¹Alumni Prodi Manajemen STIE Nias Selatan (benediktus23manao@gmail.com)

²Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhi20paskalis@gmail.com)

³Dosen Tetap STIE Nias Selatan (yasozanologaho@gmail.com)

Dengan adanya kepuasan kerja yang di peroleh dalam instansi pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan seseorang dalam bekerja yang memiliki rasa senang atau tidak senangnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat di lihat dari sikap dan cara mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Jika pegawai menyukai, merasa nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka tujuan instansi pemerintah dapat tercapai. Pegawai yang bekerja sesuai dengan kemampuan dalam bidang pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam instansi pemerintah.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan pegawai mampu meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai. Melalui pengembangan karir pegawai, pemberian kesempatan untuk maju, peluang untuk promosi jabatan, perhatian dari atasan, rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang sehat dan kesetiaan pegawai dalam pekerjaannya. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai, namun sebaliknya apabila faktor tersebut tidak terpenuhi akan menimbulkan dampak ketidak puasan kerja pegawai. Hal demikian dapat kita simpulkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mereka cenderung terlibat aktif dalam bekerja, berprestasi dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran rendah dan mampu memanfaatkan peluang untuk maju.

Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM di Kabupaten Nias Selatan adalah salah satu unit kerja yang melayani masyarakat juga tidak luput dari masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja. Dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM di Kabupaten Nias Selatan diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pengembangan karir pegawai belum maksimal dimana peluang promosi hanya diprioritaskan kepada senioritas, hal ini mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja pegawai, seperti: pegawai kurang disiplin waktu dalam bekerja, atasan yang kurang responsif terhadap pegawai dalam pemberian penghargaan, perhatian atau pun pujian kepada pegawai yang berprestasi, dapat dilihat dari atasan yang hanya sibuk pada pekerjaannya dan kurang berkomunikasi kepada pegawai selama di kantor. Kemudian kurangnya komunikasi dan dukungan terhadap rekan kerja sehingga proses penyelesaian pekerjaan tertunda berhari-hari, kemudian kondisi lingkungan yang kurang mendukung terlihat dari ruangan yang sempit, lokasi kantor yang saling berjejeran dengan kantor yang lain, sehingga menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja, dan

menimbulkan ketidak fokusan dalam bekerja akibat lingkungan yang bising. Dengan keadaan organisasi yang demikian akan menghambat pencapaian tujuan instansi pemerintah.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan”. Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian yang hanya ditekankan pada “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan”.

Berdasarkan batasan masalah diatas, adapun rumusan masalahnya yaitu “adakah Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerjadan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan?”.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan diatas, adapun tujuan penelitian yaitu:“untuk mengetahui adakah Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerjadan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan”.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki keinginan berkarir dalam bidang pekerjaannya. Menurut Marwansyah (2016:208), "pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang di tempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya". Namun menurut Siagian (2015:215), "pengembangan karir merupakan keputusan yang di ambil sekarang tentang hal-hal yang akan di kerjakan di masa depan". Selanjutnya menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77), "pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar ... pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai dalam meningkatkan kemampuan diri sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap atau perasaan yang dimiliki setiap individu dari hasil aktivitasnya. Dimana tingkat kepuasan kerja yang di miliki setiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Menurut

Mangkunegara (2013:117), "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya". Namun menurut Parimita (2015), "mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai terhadap pekerjaannya".

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja di atas penulis menyimpulkan kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang dalam bekerja yang memiliki rasa senang atau tidak senangnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan-hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja diperlihatkan melalui teori-teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Menurut Rivai dalam Budiningsih (2017), mengatakan bahwa "pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir dalam organisasi maka akan mampu membangun kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai.

Kerangka Bepikir

Dasar pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan cara mengkaji masalah pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias. Berdasarkan uraian teoritis diatas maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah. Sehingga dapat digambarkan pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, sebagai berikut:

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh antara variabel). Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel sehingga diketahui pengaruh antara variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:80). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Kopersi UKM Kabupaten Nias Selatan, sebanyak 34 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. “Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu” (Sugiyono 2017:81). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan, Sebanyak 34 orang pegawai, dimana PNS 19 orang, Honorer 12 orang, dan pegawai provinsi 3 orang.

Definisi Operasional

Pengembangan karir adalah proses dalam meningkatkan kemampuan pegawai, dengan upaya-upaya pribadi yang berguna pada masa depan sampai kontrak kerjanya berakhir.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan atau sikap seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapannya di masa yang akan datang dalam periode tertentu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari responden. Yang artinya bahwa sumber data di peroleh langsung pada objek penelitian melalui responden dengan membagikan kuesioner kepada para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan UKM Kabupaten Nias Selatan.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode analisis regresi sederhana untuk mengelolah dan membahas data yang sudah diperoleh untuk menguji hipotesis yang di ajukan. Hal ini dimaksud untuk menjelaskan hasil penelitian yang menggunakan rumus persamaan sistematis yang berhubungan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pengelolaan proses data statistik maka penulis menggunakan program *SPSS15.0 For Windows Evolution Version (Statistical Product And Service Solutions)*.

Analisis regresi sederhana merupakan teknis analisis statistik yang menjelaskan keterkaitan antar variabel, baik itu variabel bebas maupun variabel terikat. Model regresi yang digunakan adalah Model persamaan linear sederhana menurut Suliyanto (2011:39) yaitu:

$$Y=a+b(X)\epsilon$$

Keterangan:

- Y = Pengembangan Karir
a = Koefisien konstanta
b = koefisien variabel bebas
X = Kepuasan kerja

Untuk mengestimasi koefisien regresi persamaan diatas menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)* sehingga menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = nilai yang di ramalkan
a = konstanta/ intercept
b = koefisien regresi/slope
X = variabel bebas
 ε = nilai residual

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat di tentukan dengan rumus sebagai berikut oleh Suliyanto (2011:39) :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu pengelolaan data yaitu program *SPSS15.0 For Windows Evolution Version (Statistical Product And Service Solutions)*.

Untuk mengetahui kelayakan tes yang digunakan peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *product moment* dari Arikunto (2013:78), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* dari Arikunto (2013:122), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil regresi dapat diketahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, dari hasil regresi yang sudah diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang di gunakan adalah Uji t dan koefisien Determinasi (Uji R^2).

Menurut Suliyanto (2011:40) “uji digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikatnya”. Apakah variabel memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus dapat digunakan untuk mengetahui besarnya nilai t_{hitung} adalah Suliyanto (2011:45) :

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

b_j = koefisien regresi

S_{b_j} = kesalahan baku koefisien regresi.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

$H_0: \beta_i = 0$ artinya, variabel pengembangan karir (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

$H_a: \beta_i \neq 0$ artinya, variabel pengembangan karir (X) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan dependen (Suliyanto 2011:42). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi = 1, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus (Suliyanto 2011:42):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

$\sum (Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisi nilai Y rill dengan nilai Y prediksi

$\sum (Y - \bar{Y})^2$ = kuadrat selisi nilai Y dengan nilai Y rata-rata.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 15.0 for windows* dengan menguji regresi sederhana yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Pegawai). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan uji persial. Hasil perhitungan uji persial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Persial
Coefficients(a)

Mode 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	11.235	2.906		3.865	.001
Pengembangan _Karir	.801	.072	.892	11.183	.000

a Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Peneliti 2020 dengan Menggunakan SPSS 15.0. For Windows

Pada Tabel 1 diatas terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 11.183 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan t_{tabel} pada $dk = n - k - 1$ atau $34 - 1 - 1 = 32$ sebesar 1,700 dengan $\alpha = 0,05$ (dilihat pada lampiran 7) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Karena nilai t_{hitung} (11,183) $> t_{tabel}$ (1,700) dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Pengembangan Karir (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten

Nias Selatan. Untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, maka dicari nilai R^2 . Nilai R^2 ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut

Tabel 2
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892(a)	.796	.790	1.919

a Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir

Sumber: Hasil Peneliti 2020 dengan Menggunakan SPSS 15.0. For Windows

Pada Tabel 2 diatas, diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,796 atau 79.6% artinya 79.6% kontribusi pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sedangkan 20.4% dipengaruhi oleh faktor lain..

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini:

$$Y = 11.235 + 0.801X$$

Sesuai dengan persamaan regresi sederhana diatas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 11.235 menunjukkan bahwa jika nilai Pengembangan Karir sama dengan nol maka kepuasan kerja pegawai meningkat 11,235. Kenaikan satu satuan pengembangan karir akan meningkatkan 0,801 kepuasan kerja pegawai. Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif.

Uji hipotesis dengan Pengembangan Karir sebagai variabel independen dengan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 11,183 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,700 dengan $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Karena nilai t_{hitung} (11,183) > t_{tabel} (1,700) dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan.

Uji hipotesis secara parsial dengan Pengembangan Karir sebagai variabel independen menghasilkan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X) secara positif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan.

Hasil pengujian hipotesis tersebut memberikan makna bahwa untuk memelihara Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dan membina pegawai agar bersedia memberikan sumbangan pemikiran secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para pegawai, hubungan kerja yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan karir.

Kemudian untuk memperjelas kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan determinasi diperoleh nilai $KD = 79.6\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 79.6% sedangkan 20.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan pada tingkat kepercayaan 95%, dengan nilai t_{hitung} sebesar 11,183 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,700 dengan $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Karena nilai t_{hitung} (11,183) $>$ t_{tabel} (1,700) dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Nias Selatan.
2. Untuk memperjelas kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan determinasi diperoleh nilai $KD = 79.6\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar artinya 79.6% sedangkan 20.4% dipengaruhi oleh faktor lain..

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Diawati, Mawadha dan Sugesti, Hesty. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) CabangCirebon. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 01;No 01, (28-51)<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/14356/>.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Laia, Elpiaman. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Sikrpsi.Teluk Dalam: Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan.
- Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan sumber daya manusia*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Parimita, Widya *et al*. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal riset manajemen sains Indonesia (JRMSI)*.vol 6; no 1, (327-351).
- Sugiono. 2017. *Statistika Untuk Peneltitan*. Bandung. Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Zai, Temanasokhi. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 1 Idanogawo Kabupaten Nias. Sikrpsi.Teluk Dalam: Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan.